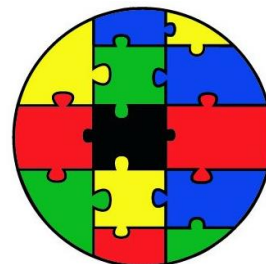


Stichting Openbaar Primair Onderwijs
Goeree-Overflakkee



de **wind** kun je niet
veranderen,
hoe je de **zeilen** zet wel

Bestuursverslag 2015



Inhoudsopgave

1. Voorwoord	blz. 3
2. Algemene gegevens	blz. 4
3. Bestuur en toezicht	blz. 5
4. Missie, visie en strategisch beleid	blz. 7
5. Onderwijs en kwaliteitszorg	blz. 12
6. Personeel en organisatie	blz. 17
7. Financiën	blz. 21
8. Huisvesting en facilitaire zaken	blz. 30
9. Continuïteitsparagraaf	blz. 31
10. Slotwoord	blz. 40





1. Voorwoord

Met genoegen bieden wij hierbij het bestuursverslag 2015 aan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee. In dit bestuursverslag legt het bestuur verantwoording af over het gevoerde beleid in het afgelopen kalenderjaar 2015. Hierbij gaat het met name over de wijze waarop we de beschikbaar gestelde middelen hebben ingezet en welke resultaten we daarmee hebben behaald.

Enerzijds kunnen we in z'n algemeenheid tevreden zijn over het afgelopen jaar en anderzijds blijft de demografische ontwikkeling 'krimp' ons voor ingewikkelde uitdagingen voor de korte en langere termijn stellen. Consistent beleid voeren komt hiermee steeds meer onder druk te staan. Veel direct betrokkenen hebben door hun vrijwillige of professionele inzet een positieve bijdrage geleverd. We denken dan natuurlijk in de eerste plaats aan de kinderen, ouders/verzorgers, leerkrachten, onderwijsassistenten, intern begeleiders en directeurs, maar ook aan andere ondersteunende medewerkers op de scholen, de stafmedewerkers op het bestuurskantoor en de leden van de raad van toezicht. We willen iedereen hartelijk bedanken voor de getoonde inzet en betrokkenheid.

In het kort zijn we trots op o.a. de volgende behaalde resultaten in 2015:

- Het eerste volledige jaar van ons strategisch beleidsplan 2015 - 2019 heeft veel positieve ontwikkelingen opgeleverd en in gang gezet. Te weten o.a.:
 - Op elke school een functionerende leerlingenraad.
 - Een stichting-breed ouderpanel, waarin ouders van de meeste scholen een denktank vormen m.b.t. onderwijsvernieuwingen.
 - De werkgroep SOPOGO-Academie, die het complete scholingsaanbod voor teams en individuele medewerkers verzorgen en organiseren.
 - De acceptatie van de aangevraagde subsidie Wetenschap & Technologie, waarmee 6 scholen gestart zijn.
 - De specialisten van ons Expertisecentrum, die scholen ondersteunen m.b.t. passend onderwijs.
 - Innovatieve initiatieven op 3 scholen en een toenemende verbinding tussen de scholen.
- OBS De Molenvliet, die al na één jaar ontwikkeling van de onderwijsinspectie weer een basisarrangement heeft toegewezen gekregen.
- De toenemende strategische verbinding met Kibeo om leegstand te beperken, de instroom van nieuwe leerlingen te versterken en vooral onder één dak een ononderbroken ontwikkeling voor kinderen van 0 tot 12 jaar te bieden.

Minder positief is de keuze geweest om per 1 januari 2016 administratief over te stappen naar Afas. Door diverse onvoorziene omstandigheden en grote risico's op het gebied van personele uitval en opgelopen achterstanden heeft ondergetekende de implementatie ook weer na maanden van voorbereiding '2 voor 12' moeten afbreken. Deze keuzes hebben een grote invloed gehad op het uiteindelijke resultaat over 2015.

Naast het schetsen van een beeld van het achter ons liggende kalenderjaar, geven we tevens een vooruitblik naar de jaren die voor ons liggen in de zgn. continuïteitsparagraaf.

Aldus vastgesteld door het college van bestuur d.d. ...-...-...

Pieter J.J. Verbrugh
directeur-bestuurder





2. Algemene gegevens

Rechtspersoon: Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee
 Postadres: Postbus 94
 Postcode: 3255 ZH
 Plaats: Oude-Tonge
 Bezoekadres: Emmastraat 11-13, 3255 BD Oude-Tonge
 Telefoon: 0187 497800
 Bestuursnummer: 41502
 Emailadres: info@sopogo.nl
 Website: www.sopogo.nl
 Facebook: <https://www.facebook.com/StichtingOpogo>

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee vormt het bevoegd gezag over de volgende 13 scholen in de gemeente Goeree-Overflakkee:

Brinnummer	Naam	T 01-10-14	T 01-10-15	Website
06DJ	OBS Het Startblok	107	117	www.het-startblok.nl
08GK	OBS d'n tuun	82	73	www.obsdntuun.nl
08IV	OBS Ollie B. Bommel	87	81	www.olliebbommel.nl
09GK	OBS De Inktvis	198	179	www.deinktvis.nl
09GN	OBS De Pannebakker	101	92	www.obsdepannebakker.nl
09IV	OBS De Regenboog	56	68	www.obsooltgensplaat.nl
10CF	OBS Roxenisse	109	118	www.obsroxenisse.nl
10CI	OBS JC van Gent	333	322	www.jcvangent.nl
10UD	OBS De Molenvliet	39	38	www.obsdemolenvliet.nl
18ID	OBS Buten de Poorte	86	77	www.butendepoorte.nl
18KD	OBS De Westhoek	201	205	www.basisschooldewesthoek.nl
18KM	SBO Het Kompas	72	70	www.sbo-hetkompas.nl
18LP	OBS Stellegors	122	121	www.stellegors.nl
	SOPOGO	1.593	1.561	www.sopogo.nl

4

De openbare basisscholen boden in 2015 onderwijs aan ca. 1.560 leerlingen.

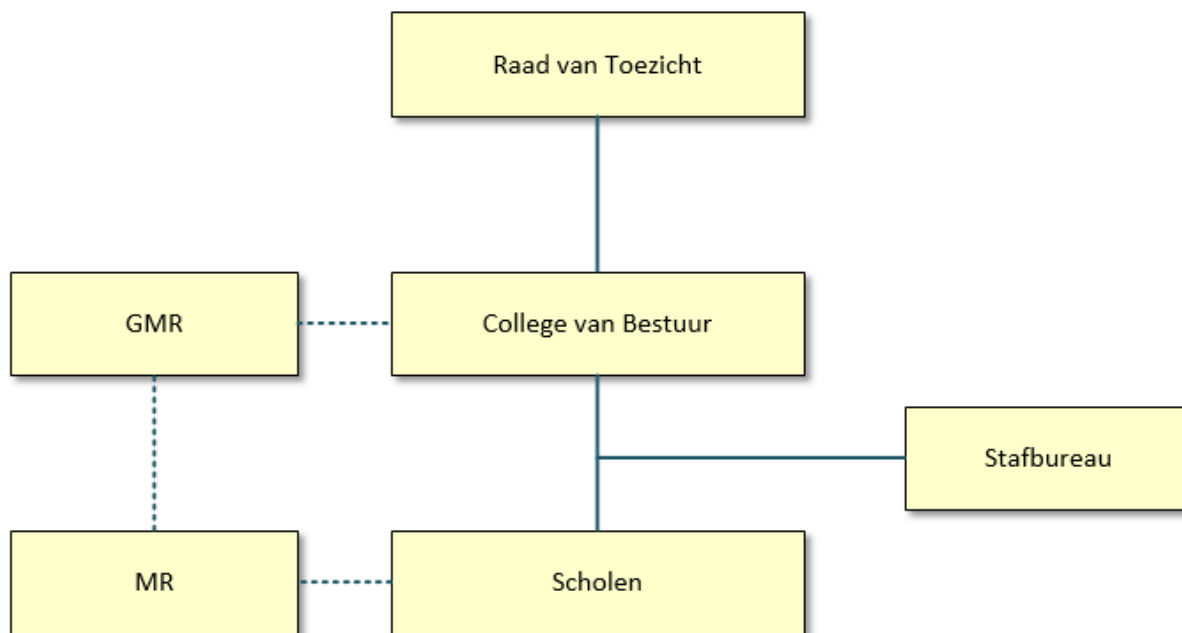
Het leerlingenaantal van de scholen binnen SOPOGO is in 2015, zoals verwacht, gedaald ten opzichte van 2014, en wel met 32 leerlingen (peildatum 1 oktober 2015). Ook de komende jaren wordt een verdere terugloop van het aantal leerlingen verwacht. Diverse prognoses laten in ieder geval voor de komende 4 jaren een daling zien van ca. 2% per jaar. Om de terugloop te minimaliseren is het zaak om te blijven investeren in de verbetering van de onderwijskwaliteit. Kwaliteit van het onderwijs in krimpende regio's is een hele uitdaging. Leerkrachten geven vooral les in combinatiegroepen aan leerlingen van verschillende niveaus. Dat vraagt veel van het klassenmanagement, het organisatievermogen en de didactische vaardigheden van de leerkracht. De werkdruk wordt over het algemeen als hoog ervaren. Daardoor komt de kwaliteit ook onder druk te staan.

De verdere terugloop van het leerlingenaantal benadrukt tevens het belang van interne verbinding tussen de scholen, de onderwijsorganisatie innovatiever gaan inrichten en samenwerking met externe organisaties.





3. Bestuur en toezicht



De Raad van Toezicht bestond in 2015 uit de volgende 5 leden:

Dhr. F.A.J. van Moorsel

Mevr. R.J.A. Bron-Slis

Dhr. G. Kroeze

Mevr. L. Kieviet

Dhr. R.J. van Dongen

SOPOGO kent een statutair in rollen onderscheiden Raad van Toezicht en een College van Bestuur. De bevoegdheden en werkwijzen van het College van Bestuur en Raad van Toezicht zijn formeel vastgelegd in resp. een bestuurs- en toezichtreglement. Het College van Bestuur telt één lid, in de functie van directeur-bestuurder.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het College van Bestuur, gericht op de verwezenlijking van de doelstelling van de stichting en de algemene gang van zaken.

De Raad van Toezicht treedt op als formele werkgever van de directeur-bestuurder.

De directeur-bestuurder is belast met het besturen van de stichting en treedt op als werkgever voor alle medewerkers in dienst van SOPOGO.

De interne bedrijfsvoering is centraal georganiseerd door beleidsmedewerkers op het onderwijsbureau in Oude-Tonge.

Het onderwijsbureau bestond in 2015 uit 4,5 FTE beleidsmedewerkers met de portefeuilles:

- Financiën / P&O (tevens hoofd bedrijfsvoering)
- P&O
- Huisvesting / algemene zaken
- Kwaliteit
- Onderzoek

ondersteund door een secretaresse en een administratief medewerker.





SOPOGO heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), die advies geeft en instemming verleent m.b.t. school-overstijgende zaken (aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle scholen) met als doel de beleidsontwikkeling mede vorm te geven. Vanuit elke school wordt een ouder en een leerkracht afgevaardigd in deze GMR. Medezeggenschapszaken met betrekking tot individuele scholen vallen onder de MR-en van elke afzonderlijke school.

De voornaamste onderwerpen die de GMR in 2015 heeft behandeld, waren:

- vakantierooster 2015/2016 (positief advies);
- begroting 2016 (positief advies);
- bijstelling strategisch beleidsplan n.a.v. evaluatie 2015 (positief advies);
- professionaliseringsbeleid en nieuw POP-format (positief advies);
- aanstelling boven-schoolse intern begeleider (positief advies);
- wijzigingen in de gesprekkencyclus; ICT-competentie (instemming);
- CAO-overlegmodel op stichtingsniveau (instemming);
- Bestuurs-formatieplan 2015/2016 (instemming);
- mobiliteitsbeleid; protocol Criteria bij gedwongen overplaatsing (instemming).

De GMR heeft verder elke vergadering als klankbordfunctie gefungeerd voor de directeur-bestuurder m.b.t. de ontwikkelingen van het nieuwe samenwerkingsverband, de samenwerking met de RGO en over de plusklassen.

De 13 scholen werden aangestuurd door 10 directeuren met een fte-omvang van 11,83.

Bestuurs-deelname samenwerkingsverband

Het kalender jaar 2015 is een onrustig jaar geweest voor het samenwerkingsverband. Bestuurlijke spanningen, het terugtreden van beide coördinatoren, omissies in wettelijke regelingen, kwaliteit en beleid hebben er toe geleid dat op aandringen van het openbaar primair onderwijs (klokkenluidersrol) zowel de Raad van Toezicht als de onderwijsinspectie elk op eigen wijze in 2015 hebben ingegrepen; de Raad van Toezicht heeft de vergadering van het algemeen bestuur voorgezeten en aangedrongen tot het instellen van een taskforce en de onderwijsinspectie heeft het samenwerkingsverband onder verscherpt toezicht gesteld.

Door deze interventies zijn veel positieve ontwikkelingen in gang gezet.

Te weten (o.a.):

- de tijdelijke aanstelling van een externe voorzitter voor het bestuur;
- opnieuw ingevulde bestuurs-portefeuilles penningmeester (bestuurder SOPOGO) en secretaris (bestuurder PC-scholenkoepel);
- het aantrekken van een externe directeur a.i.;
- de inrichting van een taskforce;
- harde gestelde deadlines door de onderwijsinspectie onder druk van aanstelling bewindvoerder;
- de door alle besturen (PO en VO) getekende intentieverklaring een bestuurlijke samenwerking te realiseren tussen de 2 samenwerkingsverbanden PO en VO;
- het opstellen van een ambitieus en omvangrijk Plan van Aanpak, waarvan de diverse doelen medio augustus 2016 gerealiseerd moeten zijn.





4. Missie, visie en strategisch beleid

Als stichting voor openbaar onderwijs staat SOPOGO borg voor algemeen toegankelijk onderwijs met haar kernwaarden:

Ieder kind is welkom; op de openbare school spelen levensovertuiging, etniciteit of seksuele geaardheid geen rol bij toelating.

Wederzijds respect; op de openbare school is er respect voor ieders mening en wordt de diversiteit aan opvattingen aangegrepen om van elkaar te leren.

Waarden en normen; op de openbare school worden de normen en waarden van de Nederlandse samenleving gerespecteerd. Deze verworvenheden geven ruimte voor opvattingen van minderheden.

School en de samenleving; de openbare school heeft een open karakter. Zij betreft de omgeving actief bij haar activiteiten en neemt op haar beurt actief deel aan de omgeving.

Levensbeschouwing en godsdienst; de openbare school biedt ruimte voor levensbeschouwing en godsdienst, omdat deze onlosmakelijk verbonden zijn aan de samenleving.

De **missie** van SOPOGO:

Onze SOPOGO-scholen bieden alle leerlingen op Goeree-Overflakkee kwalitatief hoogstaand, innovatief, inspirerend en Passend Onderwijs.

Onze scholen stellen leerlingen in staat dicht bij huis hun kwaliteiten en talenten te ontdekken en verder te versterken in hun ontwikkelingsproces naar volwassenheid, zodat zij straks goed zijn voorbereid op hun plek als volwassene in onze samenleving.

Onze visie op openbaar onderwijs ***“Wij staan voor toegankelijkheid!”***

- Op onze SOPOGO-scholen is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.
- Onze SOPOGO-scholen staan voor de onvoorwaardelijke acceptatie van de verscheidenheid tussen mensen.
- Op onze SOPOGO-scholen is er respect voor ieders mening en wordt de diversiteit aan opvattingen aangegrepen om van elkaar te leren.
- Op onze SOPOGO-scholen worden de normen en waarden van de Nederlandse samenleving gerespecteerd. Deze verworvenheden geven ruimte voor opvattingen van minderheden.
- Op onze SOPOGO-scholen worden de kinderen zo goed mogelijk voorbereid op hun rol in de samenleving.
- Onze SOPOGO-scholen hebben een open karakter. Zij betrekken de omgeving actief bij hun activiteiten en nemen op hun beurt deel aan de omgeving.

7

Onze visie op leren ***“Kinderen leren het zelf te doen!”***

- Leren is een proces van vallen en opstaan. De scholen bieden een veilige en uitdagende leeromgeving. Het leren zelf is een activiteit van het kind. Onze SOPOGO-scholen bieden kinderen ruimte om te leren, te excelleren, te ontdekken en te onderzoeken.
- Het nemen en geven van verantwoordelijkheid is de rode draad van ons handelen. Onze SOPOGO-scholen bieden kinderen de ruimte om eigenaarschap te verwerven over hun eigen leerproces. (Het bevorderen van eigenaarschap bij kinderen van hun eigen leerproces bereidt kinderen goed voor op hun eigen toekomst.) Daarbij zijn we aanspreekbaar op resultaten.
- Elk kind heeft recht op kwalitatief goed onderwijs in een inspirerende, uitdagende en veilige omgeving.
- Wij bereiden kinderen voor op een nieuwe manier van leren, leven en werken. Om aan de huidige kennismaatschappij te kunnen blijven deelnemen hebben kinderen 21^{ste} eeuwse vaardigheden nodig (zoals: samenwerken, creativiteit, ict-geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden). Op





termijn worden deze geïmplementeerd in ons bestaande curriculum. De komende periode zal er onderzoek verricht worden naar de meest effectieve wijze van implementatie.

Onze visie op leerlingenondersteuning ***“Elk kind telt!”***

- Onze SOPOGO-scholen werken handelingsgericht en opbrengstgericht. Binnen de cyclus van waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren vindt intensieve samenwerking plaats binnen de stichting en met alle strategische partners.
- Er wordt gefocust op mogelijkheden en onderwijsbehoeften van alle leerlingen in plaats van op tekortkomingen. In ons onderwijs staat het kind als geheel centraal; worden onderwijsbehoeften en leerstijlen gekoppeld aan de leerlijnen, waarbij we dagelijks reflecteren op ons eigen handelen.
- De mate van ons effectief onderwijskundig handelen heeft direct meetbaar effect op de leerresultaten.
- Ouders/verzorgers worden bij de (passende) ondersteuning betrokken waardoor er versterking van samenwerking plaatsvindt tussen leerkrachten en ouders.

Onze visie op kwaliteit ***“Er uit halen wat er in zit!”***

- We hebben hoge verwachtingen van leerlingen en realiseren maximale opbrengsten voor elk kind. We dagen onszelf uit tot ambitieuze en haalbare doelstellingen.
- Door te meten, te analyseren, te evalueren en te reflecteren werken we aan continue verbetering. De gehele organisatie van SOPOGO werkt cyclisch, transparant en toetsbaar op basis van de kwaliteitscyclus Plan – Do – Check – Act (plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen).

Onze visie op personeel en organisatie ***“Kernwaarden en kernkwaliteiten benutten.”***

- Het SOPOGO-bestuur is een inspirerende werkgever, die medewerkers ondersteunt en uitdaagt om kansen te benutten en zich verder te ontwikkelen. Het SOPOGO-bestuur schept een klimaat voor verbetering. De organisatie draagt bij aan het creëren van een professionele leergemeenschap.
- SOPOGO-medewerkers zijn gemotiveerd, deskundig en bevlogen.
- SOPOGO-medewerkers werken samen en professionaliseren zich door kennis en ervaringen te delen.

8

Onze visie op financiën en facilitaire zaken ***“Regeren is vooruitzien.”***

- SOPOGO-beleidsmedewerkers maken werk van een meerjarenperspectief.
- Een plan is pas af met financiële paragraaf.
- Het SOPOGO-bestuur zet zijn financiële middelen zo effectief mogelijk in.
- Centrale regie vanuit het stafbureau bezorgt doelmatig gezamenlijk voordeel.

Visie op ICT ***“Klaar voor de 21^{ste} eeuw.”***

- SOPOGO-leerkrachten en de kinderen van onze SOPOGO-scholen zijn digitaal geletterd. Digitaal geletterden zijn digitaal denkend, digitaal vaardig en digitaal verantwoordelijk.
- Meer digitale werkplekken en meer digitale inzet verhogen onze onderwijskwaliteit.
- ICT-mogelijkheden worden maximaal verwerkt in ons curriculum.
- Onze SOPOGO-scholen hebben toekomstbestendige hardware en software.

Visie op communicatie en PR ***“Zeggen wat je doet en doen wat je zegt!”***

- Onze SOPOGO-scholen zijn herkenbaar, staan goed aangeschreven en werken voortdurend aan hun reputatie.
- Het SOPOGO-bestuur brengt haar medewerkers met elkaar in contact en zoekt de verbinding met andere schoolbesturen en strategische partners (bijv. speciaal onderwijs, jeugdhulpverlening, gezinsbegeleiding en gemeente).





- De interne en externe communicatie verloopt transparant en direct.
- Communicatie met oog voor de ander leidt pas tot echte samenwerking.

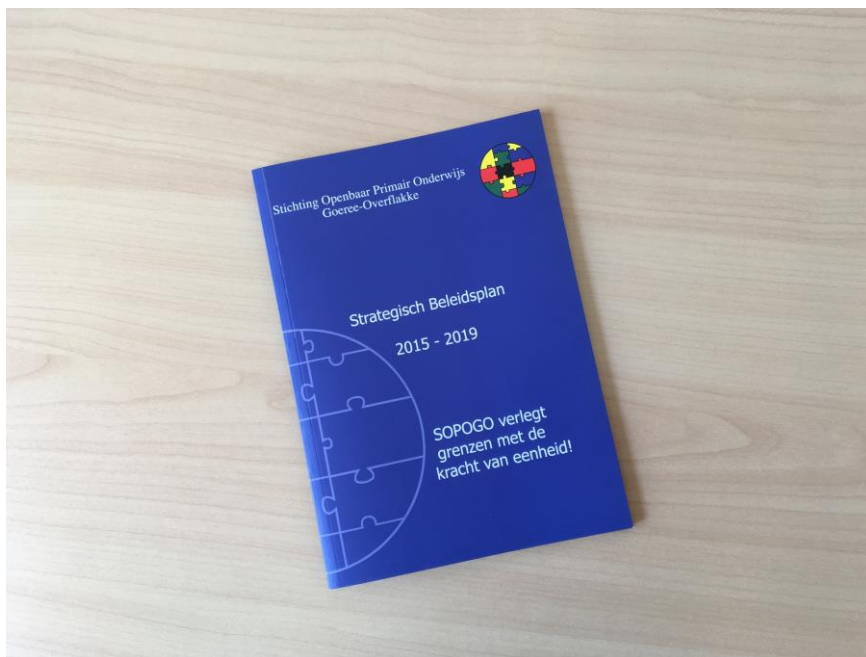
Visie op krimp ***“Een inspirerende uitdaging!”***

- Het dalende leerlingenaantal als gevolg van demografische ontwikkelingen kunnen we niet beïnvloeden. Het SOPOGO-bestuur kan wel anticiperen, zo ver mogelijk vooruitkijken en reageren.
- Het SOPOGO-bestuur stelt zich verbindend en coöperatief op naar de andere schoolbesturen en strategische partners, met de stellige overtuiging dat diverse vormen van samenwerking ons allemaal winst zal opleveren (bijv.: op gebied van huisvesting en bedrijfsvoering; gezamenlijk inkopen en/of gezamenlijk externen inschakelen voor onderhoud en administratie).
- Krimp biedt ook heel veel kansen. Het roept creativiteit op om anders naar de organisatie te kijken en buiten de kaders te denken. Hierdoor zal de organisatie een groei doormaken.
- Het SOPOGO-bestuur kiest er nadrukkelijk voor om juist nu fors te investeren in innovaties en professionalisering naast financieel sterk en gezond blijven. Deze uitdagende combinatie zal ons als organisatie solide door de komende vier tot zes jaar gaan leiden.

Visie op cultuureducatie ***“Cultuureducatie kleurt je leven!”***

- Onze leerlingen kunnen individuele talenten ontwikkelen en zich breed oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten, die een rol spelen in hun leefwereld. Wij vinden het belangrijk dat kinderen zich leren openstellen voor kunst en cultuur, dat ze hiervan genieten, ze er op leren reflecteren en dat ze zich vanuit kunstzinnige vorming leren uiten.
- Cultuureducatie vormt het kind als persoon en in gedrag.
- Kinderen de mogelijkheid bieden om eigen talenten en kwaliteiten te leren kennen.
- Cultuureducatie leidt tot bewustwording m.b.t. sociaal-maatschappelijke oriëntatie en draagt bij aan het overdragen van normen en waarden behorende bij goed burgerschap.

Strategisch beleid



In 2015 is er naar aanleiding van een uitgebreide SWOT-analyse een strategisch beleidsplan (SBP) opgesteld. In dit plan beschrijven wij onze missie, visie, ambities en doelen voor de periode 2015 tot en





met 2018. Het is een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitscyclus. Dit richtinggevende document kent haar aanvang in tijden van grote uitdagingen. Namelijk:

- Prognoses laten de gehele planperiode een trend van dalende leerlingenaantallen zien.
- Onze prestatiegerichte maatschappij stelt steeds hogere eisen aan onderwijskwaliteit en verwacht maximale opbrengsten van kinderen in ontwikkeling.
- De nieuwe Wet op het Passend Onderwijs is op 1 augustus 2014 in werking getreden.
- Schoolbesturen zijn vanaf 01-01-2015 verantwoordelijk voor het buitenonderhoud van haar gebouwen.

Het strategisch beleidsplan biedt o.i. de juiste richting, de beste aanpak, oplossingen en antwoorden op deze grote uitdagingen.

Het strategisch beleidsplan gaat uit van drie kritische succesfactoren die onze koers voor de jaren bepalen:

1. Verbinden
2. Innoveren
3. Professionaliseren

Jaarlijks zullen geformuleerde doelen en/of het tijdspad door mogelijke veranderende omstandigheden geëvalueerd worden. Eind 2015 is een eerste bijstelling aangebracht; doelstellingen zijn vooral realistischer geformuleerd en de planning is geactualiseerd.

Onze strategische koers en keuzes is een vast agendapunt in de vergaderingen van de Raad van Toezicht, GMR en directieberaad.

In het strategisch beleidsplan is enerzijds de koers voor de langere termijn op hoofdlijnen uiteengezet en zijn er anderzijds beleidsprioriteiten SMART geformuleerd.

Op basis van de leerlingentelling, de opgestelde begroting, de prognose van leerlingenaantallen en onze beleidsvoornemens maken we de jaarrekening en de balans voor de komende 4 jaar op. De beschreven ambities in het strategisch beleidsplan zijn opgenomen in de meerjarenbegroting.

10

Strategische partners

SOPOGO participeert in de eiland-brede Stichting Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee PO 28-11.

Vanaf 1 augustus 2007 is SOPOGO verantwoordelijk voor het organiseren van de voor- en naschoolse opvang. In 2014 hebben wij hiervoor een overeenkomst gesloten met de stichting Kibego. Deze dochteronderneming van Kibego verzorgt genoemde opvang en samen beogen we daar waar mogelijk tevens dagopvang van 0 tot 4 jaar binnen de school te organiseren. Inmiddels hebben 8 van de 13 scholen binnen de schoolmuren vormen van kinderopvang in samenwerking met Kibego opgebouwd. De stichting Zijn verzorgt op externe locaties het peuterspeelzaalwerk.

Om de aansluiting tussen primair onderwijs en voortgezet onderwijs te verbeteren én gezamenlijk het openbaar onderwijs uit te dragen zijn we een samenwerking aangegaan met de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Goeree-Overflakkee (de RGO).

Ook de gemeente Goeree-Overflakkee is een strategische partner en zijn wij lid van de PO-raad alsmede de landelijke besturenorganisatie VOS/ABB.

Resultaten 2015

Er zijn diverse boven-schoolse werkgroepen actief ter versterking van SOPOGO als geheel. Er zijn bijvoorbeeld 3 werkgroepen met directeuren, die beleid/activiteiten voorbereiden m.b.t. ICT, collegiale consultatie, educatief partnerschap, begeleiding nieuwe leerkrachten en nog veel meer.

Er zijn school-overstijgende werkgroepen leerkrachten actief m.b.t. keuze eindtoets, aansluiting met het voortgezet onderwijs t.a.v. rekenen/wiskunde, Nederlandse taal en Engels.

Elke school heeft een leerlingenraad geïnstalleerd.





In 2015 heeft de werkgroep SOPOGO-Academie een compleet professionaliseringsaanbod verzorgd voor alle medewerkers.

Er is constant aandacht voor handelingsgericht werken en onderwijsaanbod afgestemd op de leerbehoeften van kinderen t.a.v. passend onderwijs.

Vanuit Het Kompas werkt een deel van het team aan de opbouw van een expertisecentrum. Dit team ondersteunt leerkrachten op locatie met adviezen t.a.v. kinderen met leer- en gedragsproblemen.

ICT-bekwaamheid is toegevoegd aan het standaard competentieprofiel van een leerkracht en wordt daarmee tevens onderdeel van de gesprekkencyclus tussen leerkracht en leidinggevende.





5. Onderwijs en kwaliteitszorg



Inrichting kwaliteitszorg SOPOGO

Stichting OPOGO heeft haar kwaliteitszorg met de volgende instrumenten ingericht:

1. Strategisch beleidsplan 2015 - 2019: dit richtinggevend document beschrijft onze gezamenlijke koers, onze ambities en vormt de basis en de ruimte voor school-specifieke invulling in de schoolplannen 2015 - 2019;
2. Schoolplannen: alle scholen hebben een schoolplan 2015 - 2019 ontwikkeld middels de bouwstenen van mijnschoolplan.nl;
3. Jaarplan; iedere school maakt jaarlijks een jaarplan waarin de doelen uit het strategisch beleidsplan en het schoolplan worden uitgewerkt;
4. Jaarverslag: iedere school evalueert de voorgenomen doelen van het schooljaar aan het eind van dat schooljaar en legt hierover verantwoording af aan het bestuur;
5. Tevredenheidsonderzoeken; in november 2014 is het laatste tevredenheidsonderzoek afgenomen bij alle scholen door leerlingen, ouders, medewerkers en schoolleiding;
6. Inspectiebezoeken; de input n.a.v. de inspectiebezoeken wordt meegenomen in de jaarplannen van de scholen;
7. Analyses van de opbrengsten: de resultaten van het Cito leerlingvolgsysteem worden geanalyseerd en de vervolgplannen/interventies worden geëvalueerd;
8. Kwaliteitsgesprek: twee keer per jaar vindt er een gesprek plaats met de beleidsmedewerker 'kwaliteit' n.a.v. de analyses die gemaakt zijn op het jaarverslag, het jaarplan en de opbrengsten.

12

Bestuurs-gesprek inspectie van het onderwijs: 12 oktober 2015

Jaarlijks vindt er een bestuurs-gesprek plaats met de contactinspecteur van SOPOGO, dhr. Pim Brinkman. De onderwerpen die in 2015 besproken zijn met de inspecteur:

- ontwikkelingen van het onderwijs;
- het expertisecentrum (gecoördineerd en gebruik expertise vanuit SBO het Kompas);
- SOPOGO academie;
- onderzoek (inzicht in administratieve last en het verlagen daarvan);
- audits en tandembijeenkomsten directieuren/intern begeleiders als onderdeel van de kwaliteitszorg van SOPOGO;
- PO-VO samenwerking op onderwijsinhoudelijk niveau;
- demografische ontwikkeling 'krimp';
- evaluatie pilot inspectieonderzoek scholen 2014;
- passend onderwijs (zorgen gedeeld over het nieuwe samenwerkingsverband);
- Ouderpanel SOPOGO;





- kwaliteit van de 13 scholen;
- kwaliteitszorg (jaarverslag, jaarplan, schoolplan. opbrengsten);
- ontwikkelingen binnen de inspectie.

Adviezen die we hebben mogen ontvangen van dhr. Brinkman zijn gedeeld met de directeuren.

In juli 2015 heeft de inspectie van onderwijs ook het vertrouwen in de school OBS De Molenvliet uitgesproken en dat betekent dat:

De inspectie voor alle dertien scholen geconcludeerd heeft dat de kwaliteit van de scholen op orde is. Om die reden is voor alle scholen het basisarrangement afgegeven.

Eindtoets april 2015

Vanaf het schooljaar 2014 - 2015 gelden nieuwe regels voor de overgang van de basisschool (PO) naar het voortgezet onderwijs (VO). Die overgang is een belangrijk moment in de schoolloopbaan van kinderen.

Het schooladvies is bindend voor de toelating tot het voortgezet onderwijs. De VO-school kan een leerling wel hoger plaatsen dan het schooladvies. Lager plaatsen is alleen toegestaan op verzoek van de ouders.

Basisscholen moeten het schooladvies vóór 1 maart vaststellen en vóór 15 maart in Bron (Basisregistratie Onderwijs) registreren.

De eindtoets geldt voor alle leerlingen als tweede gegeven. Wanneer het resultaat op de eindtoets hoger uitvalt dan verwacht, moet de basisschool het advies heroverwegen. De basisschool kan besluiten het advies naar boven bij te stellen. Dit bijgestelde advies is dan leidend voor de toelating tot het voortgezet onderwijs. Wanneer het resultaat lager is dan verwacht, heroverweegt de basisschool het schooladvies niet.

De leerkrachten van groep 8 gaan n.a.v. de resultaten van de eindtoets die hoger zijn uitgevallen, in gesprek met de ouders van de leerlingen. In een enkele situatie is het advies aangepast.

Dit schooljaar zijn er drie toets-aanbieders waar de scholen de eindtoets kunnen kiezen, te weten CvTE, A-Vision BV en bureau ICE. Een werkgroep binnen SOPOGO, bestaande uit leerkrachten en intern begeleiders hebben voorafgaande aan de toets-afname onderzoek gedaan naar de verschillende toetsen. Het advies van deze commissie was om de drie toetsen uit te proberen op de verschillende scholen. De 12 reguliere scholen hebben een keuze gemaakt tussen de Cito Eindtoets, De IEP toets en de Route-8 toets. De scores van 11 scholen lagen boven de inspectie ondergrens. OBS De Molenvliet (10UD) heeft met 3 leerlingen in groep 8 naar verwachting onder het landelijke gemiddelde gescoord.

De resultaten van de eindtoets zijn t.o.v. vorig jaar significant omhoog gegaan. Vorig jaar scoorden 9 van de 11 scholen onder de inspectiegrens. Dit schooljaar is dat dus één school.





School	Toets	Aantal leerlingen	Score	Gewicht	Inspectie ondergrens
Pannebakker 09GN	Cito	18(19)	535,3	10,9%	534,8
Buten de Poorte 18ID	Cito	13	535,5	9,3%	533,9
Ollie B. Bommel 09IV	Cito	10	535,5	4,6%	531,2

School	Toets	Aantal leerlingen	Score	Gewicht	Inspectie ondergrens
JC van Gent 10CI	Route 8	42	201	8,7%	198,2
Inktvis 09GK	Route 8	32	199	14,6%	194,6
Startblok 06DJ	Route 8	13	202	19,6%	191,4
Roxenisse 10CF	Route 8	8	205	16,5%	193,4
Molenvliet 10UD	Route 8	3	157	12,8%	195

14

School	Toets	Aantal leerlingen	Score	Gewicht	Inspectie ondergrens
d'n tuun 08GK	IEP	14	79	17,1%	77,4
Westhoek 18KD	IEP	26	86	10,9%	78,5
de Regenboog 09IV	IEP	4	83	23,2%	76,4
Stellegors 18LP	IEP	15	81,1	19,7%	77,1





Eindopbrengsten voorgaande jaren en verschil met 2015

	Brinnr.	2012	2013	2014	2015
OBS Het Startblok	06DJ	533,2	535,1	531,8	202 (Route-8)
OBS d'n tuun	08GK	528,5	535,9	529,5	79 (IEP)
OBS Ollie B Bommel	08IV	537,3	535,1	530,7	535,5 (Cito)
OBS De Inktvis	09GK	534,0	533,8	533,3	199 (Route-8)
OBS De Pannebakker	09GN	536,3	534,6	528,8	535,3 (Cito)
OBS De Regenboog	09IV	538,0	536,6	535,1	83 (IEP)
OBS Roxenisse	10CF	522,3	532,1	532,3	205 (Route-8)
OBS J.C. van Gent	10CI	533,5	536,2	532,5	201 (Route-8)
OBS De Molenvliet	10UD		528,9	533,9	157 (Route-8)
OBS Buten de Poorte	18ID	532,8	534,5	535,7	535,5 (Cito)
OBS De Westhoek	18KD	533,9	531,8	541,2	86 (IEP)
OBS Stellegors	18LP	533,5	534,2	530,1	81,1 (IEP)

Tussenopbrengsten 2014- 2015

Per school wordt weergegeven hoeveel toets-afnames boven (>) of onder (<) de norm liggen. Als de toets-afnames 'boven de norm' hoger liggen dan 'onder de norm' geeft de inspectie een voldoende. Ook hier is het oordeel van de inspectie van onderwijs voor alle scholen voldoende. Een prachtig resultaat.

School	Lln. > de norm M-toets (5)	Lln. < de norm M-toets	Lln. > de norm E-toets (4)	Lln. < de norm E-toets	Oordeel
06DJ	4	1	4	0	voldoende
08GK	5	0	4	0	voldoende
08IV	3	2	2	2	voldoende
09GK	4	1	4	0	voldoende
09GN	5	0	4	0	voldoende
09IV	4	1	4	0	voldoende
10CF	4	1	4	0	voldoende
10CI	4	1	4	0	voldoende
10UD	5	0	4	0	voldoende
18ID	5	0	4	0	voldoende
18KD	5	0	4	0	voldoende
18LP	5	0	4	0	voldoende





Klachtenbehandeling

Op grond van de Kwaliteitswet die in werking is getreden op 1 augustus 1998 zijn de schoolbesturen verplicht (artikel 14 WPO) een klachtenregeling te hebben. Het klachtrecht heeft een belangrijke signaalfunctie met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Door de klachtenregeling ontvangen het bevoegd gezag en de school op eenvoudige wijze signalen die hen kunnen ondersteunen en aansporen bij het verbeteren van het onderwijs en de organisatie op school.

Veruit de meeste klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel, vertrouwenspersoon en schoolleiding op een juiste wijze worden afgehandeld. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht, niet mogelijk is of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op de klachtenregeling.

Alle SOPOGO-scholen zijn aangesloten bij een landelijke klachtencommissie.

In 2015 zijn er geen officiële klachten ingediend. Van 4 scholen heeft een ouder telefonisch contact gezocht met het bestuur, waarbij steeds tot een bevredigende oplossing afgewikkeld kon worden.

Prestatiebox

Voor de schooljaren 2015–2016 tot en met 2019–2020 ontvangen wij als schoolbestuur een bijzondere bekostiging voor het realiseren van de afspraken ten aanzien van de vier actielijnen uit het bestuursakkoord en in het kader van het programma Cultuureducatie met Kwaliteit.

Het akkoord bevat de volgende vier actielijnen:

1. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
2. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
3. Professionele scholen
4. Doorgaande ontwikkelijnen

In het bestuursakkoord zijn middelen beschikbaar gesteld om deze actielijnen en de daarbij vastgelegde doelstellingen te realiseren, waarvan een gedeelte via de prestatiebox wordt verstrekt. Als bestuur hebben wij bestedingsvrijheid bij de inzet van middelen uit de prestatiebox. In het jaar 2015 is een bedrag van € 138.381,-- aan middelen ontvangen. Vanwege de ontstane krimp situatie in de regio is een gedeelte van de middelen besteed aan personele doeleinden ter voorkoming van kwaliteitsverlies en knelpunten in de bezetting op onze scholen.

Op diverse scholen wordt concreet ingezet (personele inzet) en geïnvesteerd (innovatieplannen) om talentontwikkeling te organiseren. Onze eigen Plusklassen bijvoorbeeld richten zich op getalenteerde meer- en hoogbegaafde kinderen.

Onze eigen SOPOGO-Academie verzorgen een compleet professionaliseringsaanbod; 4 medewerkers worden 10 dagen gefaciliteerd m.b.t. de voorbereidende werkzaamheden.

Samen met het voortgezet onderwijs zijn werkgroepen opgestart gericht op taal, rekenen, Engels, ICT en differentiatie om de doorgaande ontwikkelijnen voor kinderen tussen het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs te verbeteren.

Verder wordt het volledige bedrag van € 11,-- per leerling ingezet voor cultuuraanbod.





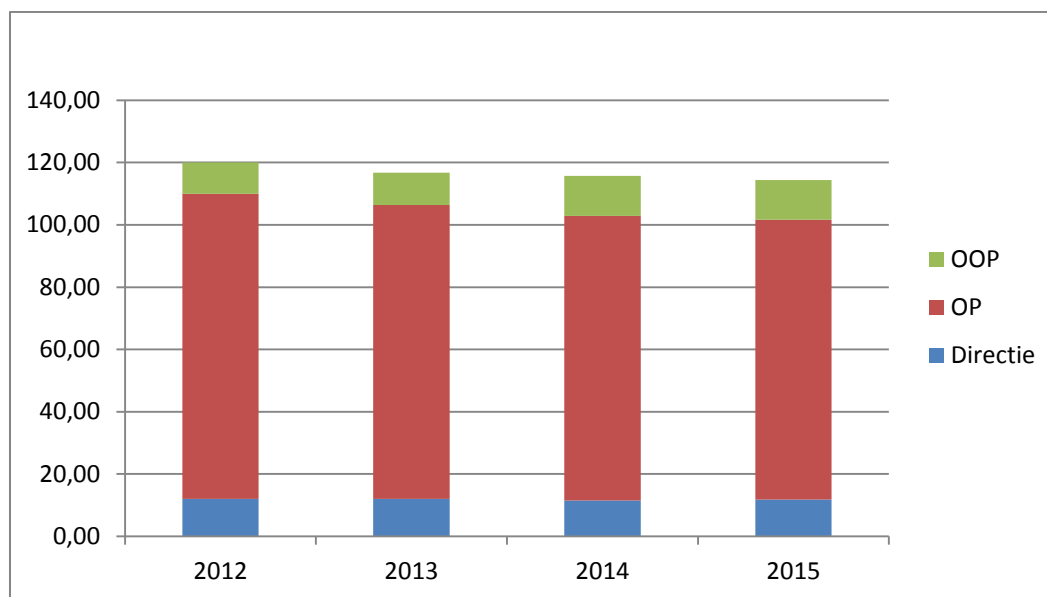
6. Personeel en organisatie

Personeelsbestand

Op de laatste dag van het verslagjaar telde SOPOGO exclusief vervangend personeel 164 medewerkers, 114,43 fte (2014: 115,73 fte), 81,1% vrouwen en 18,9% mannen.

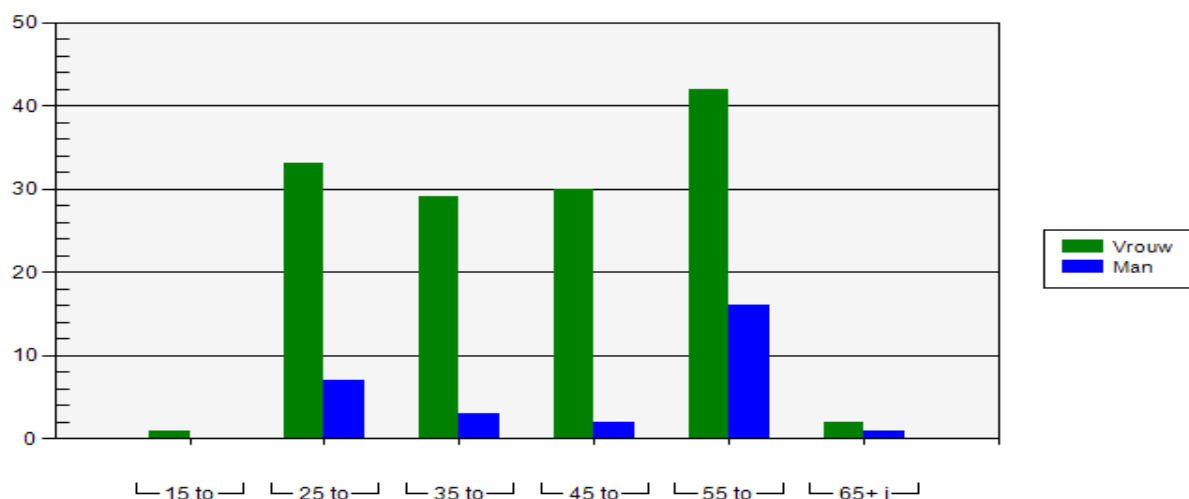
Opbouw in fte's over 2013, 2014 en 2015 verdeeld naar functiecategorie

	2013	2014	2015
Directie	12,00	11,54	11,83
OP	94,34	91,36	89,79
OOP	10,37	12,82	12,81
Totaal	116,71	115,73	114,43



17

Leeftijdsopbouw personeelsbestand 2015





Leeftijdscategorie 2015	Vrouw	Man	Totaal 2015
15 tot 25 jaar	6	2	8
25 tot 35 jaar	37	7	44
35 tot 45 jaar	27	2	29
45 tot 55 jaar	29	2	31
55 tot 65 jaar	40	11	51
65+ jaar	1	0	1
Totaal	140	24	164

} 81

} 83

Ook in 2015 hebben we weer een aantal jonge getalenteerde leerkrachten kunnen laten instromen om daarmee kort afgestudeerd onderwijspersoneel aan de organisatie te verbinden.

Het aantal jonge leerkrachten tot 35 jaar is vergeleken met 2014 toegenomen; van 47 naar 52 medewerkers. Het personeelsbestand in de 'middengroep' (35 tot 55 jaar) is in 2015 met 3 personen afgenomen t.o.v. 2014. We streven naar een personeelsbestand met een mooi evenwicht tussen opgebouwde ervaring en jong aanstormend talent. Het aantal 55+-ers is in totaal afgenomen met 3 medewerkers.

Overzicht mobiliteit 2015

In 2015 heeft 1 medewerker gebruik gemaakt van vrijwillige mobiliteit. Directeuren hebben al eerder een voorbeeldrol kunnen vervullen m.b.t. het stimuleren van mobiliteit, maar dit heeft helaas nog niet geleid tot meer personele mobiliteitsbewegingen tussen de scholen.

Overzicht ziekteverzuim per locatie en totaal als stichting

Verzuim per peilperiode 2015		Peildatum: van 01-01-2015 t/m 31-12-2015
------------------------------	--	--



Organisatorische Eenheid	Kort 0-8	Kort Middel 8-43	Lang Middel 43-366	Lang > 366	Totaal	Meldings-Frequentie	Verzuim duur
06DJ Het Startblok	0,50%	1,06%	0,31%		1,86%	1.19	7,77
08GK D'n Tuun	0,77%	1,50%	7,95%	0,31%	10,53%	1.43	55,18
08IV Ollie B. Bommel	0,25%	0,94%			1,20%	0.60	5,33
09GK De Inktvis	0,84%	1,03%			1,87%	0.95	5,30
09GN De Pannebakker	0,80%	0,76%			1,56%	1.19	5,33
09IV De Regenboog	0,38%		8,23%		8,61%	0.66	62,67
10CF Roxenisse	0,47%		5,10%		5,57%	0.74	16,30
10CI J.C. van Gent	0,62%	0,90%	6,95%		8,47%	1.00	12,97
10UD De Molenvliet	0,37%	0,80%			1,17%	0.47	7,00
18ID Buten de Poorte	0,51%	1,82%	1,36%		3,69%	0.81	8,63
18KD De Westhoek	0,91%	0,98%	2,01%		3,91%	1.28	12,60
18KM SBO Het Kompas	0,07%	0,04%	2,19%		2,31%	0.13	52,50
18LP Stellegors	0,69%	0,13%			0,82%	0.68	3,60
Gemeenschappelijk (bovenschools)	0,79%	0,43%	2,10%		3,32%	0.78	42,64
Stafbureau SOPOGO	0,24%	0,77%	9,86%		10,87%	0.50	57,33
Totaal	1%	1%	3%	0%	4%	0.84	22,05





Strategische personeelsplanning

Het SOPOGO-bestuur beschouwt het personeel als haar grootste kapitaal aan ervaring, deskundigheid en inzet. Aangezien de totale inkomsten binnen het onderwijs direct gerelateerd zijn aan het concrete leerlingenaantal en de personele kosten ca. 85% van het gehele onderwijsbudget (lumpsum) behelzen, is het belangrijk om de personeelsomvang jaarlijks in relatie te brengen met het dalende leerlingenaantal en de collectieve ambities van de organisatie in dit strategisch beleidsplan.

Automatisch komen dan de volgende vragen in beeld:

Welke personeelsbehoefte heeft SOPOGO in 2020? Welke interne en externe ontwikkelingen, keuzes en vernieuwingen hebben invloed op ons onderwijs en welke consequenties hebben die voor de samenstelling en competenties van ons personeelsbestand? Wat is over vijf jaar onze kwantitatieve én kwalitatieve personeelsbehoefte? Hoe ontwikkelt zich onze personeelsomvang in die vijf jaar?

Strategisch vooruit kijken op het gebied van personeelsbeleid betekent uitgaan van kwantiteit én kwaliteit aansluitend bij onze missie/visie. Strategische personeelsplanning van SOPOGO is gebaseerd op voorspellen, reageren en beïnvloeden.

De volgende beleidskeuzes om financieel gezond te blijven en kwalitatief onderwijs te kunnen blijven geven worden jaarlijks in overweging genomen:

- In eerste instantie zou er verantwoord 'gesneden' kunnen worden in de directieformatie en de stafbureauformatie. Zoals in de notitie 'Herijking Directiestructuur' staat beschreven zullen vrijkomende directie-formatieplekken in principe intern ingevuld gaan worden en bij voorkeur worden gekoppeld aan een meer-scholen-directeur. In 2015 hadden we 3 meer-scholen-directeuren voor OBS Stellegors met OBS Buten de Poorte, OBS De Molenvliet met OBS d'n tuun en OBS De Pannebakker met OBS Het Startblok.
- Instroom van jonge talentvolle medewerkers.
- Voorlopig nog een externe vacaturestop. Vrij komende vacatureruimte zal worden ingevuld door eigen vast personeel (tijdelijke) uitbreiding in werktijdfactor aan te bieden.
- Indien blijkt, dat na het voldoen van alle formatieverplichtingen er nog vacatureruimte is, zal deze voorlopig worden opgevuld door leerkrachten met een tijdelijk dienstverband en/of betaalde LIO-ers. Op deze manier ontstaat een flexibele schil van personeel om terugloop in formatie in de nabije toekomst te kunnen opvangen.
- Er kunnen slechts beperkt vaste benoemingen aangeboden worden (uitsluitend bij de invulling van vacatures in reguliere formatie).

19

Aangezien fluctuaties in leerlingenaantallen niet op elke SOPOGO-locatie even sterk spelen, zal er in toenemende mate een beroep gedaan worden op vrijwillige mobiliteit tussen de scholen. Mogelijk zal het ook nodig zijn om formatie passend te maken door gedwongen overplaatsing.

In het vastgestelde beleidsstuk 'Regeling werkwijze criteria gedwongen overplaatsing' wordt dit soms noodzakelijke en gevoelige proces transparanter gemaakt. Gezamenlijk zijn wij SOPOGO en zal het voor medewerkers in de nabije toekomst in relatie tot verdere leerlingendaling vanzelfsprekend zijn om flexibeler ingezet te kunnen worden. Het wisselen van school kan een medewerker ook versterken in zijn professionaliteit. Bovendien kan ook een team groeien door incidentele wijzigingen in de teamsamenstelling.

Innovaties in de personele organisatie en inrichting zullen verder budget kunnen opleveren om bijvoorbeeld:

- betaalde LIO-ers in te kunnen zetten (binding jong talent en opbouw flexibele schil);
- vrijwilligers in te kunnen zetten ter ondersteuning van het primaire proces (denk aan conciërges, administratieve ondersteuning, etc. tegen een vrijwilligersvergoeding);
- meer specialisten aan te kunnen stellen (bijv. vakleerkrachten).

Eerlijkheid gebiedt te zeggen dat er in 2015 nog geen betaalde LIO-ers zijn aangesteld. Wel groeit de flexibele schil door een toename aan tijdelijke uitbreidingen en tijdelijk aanstellingen.





Er zal een gelijkmatige verdeling plaatsvinden met betrekking tot het plaatsen van Pabo-stagiaires op alle 13 SOPOGO-scholen. Twee directeurs coördineren dit proces.

Het SOPOGO-bestuur zal zoals eerder al genoemd nadrukkelijk ook de samenwerking zoeken met andere schoolbesturen om mogelijk ook in het kader van strategische personeelsplanning win-win situaties te realiseren. Op dit moment zijn hier nog geen concrete resultaten in geboekt aangezien denominatieve verschillen eerder onmogelijkheden vertonen dan gezamenlijke kansen en oplossingen.

Directiemobiliteit

In 2015 is de directeur van OBS Het Startblok tevens directeur geworden van OBS De Pannebakker. De directeur van OBS De Molenvliet is ook directeur geworden van OBS d'n tuun.

De twee tijdelijk aangestelde directeurs op OBS Ollie B. Bommel en OBS De Regenboog hebben in het verslagjaar een vaste aanstelling gekregen in de functie van schoolleider op genoemde scholen.

Beleid beheersing uitkeringen na ontslag

Het beleid van de stichting is erop gericht om ondanks de krimp in leerlingenaantallen en de daarmee gepaard gaande daling van de personele inkomsten gedwongen ontslagen te voorkomen.

In de praktijk komt het erop neer dat:

- bij vrijkomende vacatureruimte de vacature bij voorrang wordt aangeboden op grond van de aanstellingsvolgorde zoals beschreven in bijlage IE van de cao PO
- vrijkomende (tijdelijke) formatieruimte wordt aangeboden aan medewerkers met een parttime (vaste) aanstelling. Hierdoor wordt een flexibele schil gevormd.
- Het vormen van een vervangerspool waar overtallig personeel of jonge talentvolle medewerkers (tijdelijk) in geplaatst worden en waarvan de loonkosten voor rekening komen van het vervangingsfonds





7. Financiën

Dit financieel verslag 2015 geeft een samenvatting van de jaarrekening van SOPOGO. Om volledig inzicht te krijgen in de financiële resultaten en de grootte en samenstelling van het vermogen wordt verwezen naar de volledige jaarrekening voorzien van een goedkeurende controleverklaring.

In deze paragraaf wordt een toelichting gegeven op de jaarrekening over 2015 en tevens zal een verklaring worden gegeven van de verschillen tussen de begroting 2015 en realisatie 2015 alsmede tussen de realisatie 2015 en 2014.

Zoals vermeld, beperken we ons in dit hoofdstuk verder tot de kengetallen en de belangrijkste financiële gegevens.

De opbouw van het rapport inzake de jaarrekening van de Stichting spreekt voor zich: het omvat onder andere de balans per 31 december 2015, de 'staat van baten en lasten' 2015 en het kasstroomoverzicht van 2015.

Totaal gerealiseerde baten	€	9.035.601
Totale lasten	€	9.118.102
Resultaat	€ -/-	82.501

Het negatieve resultaat (-/- 41.386), plus de afschrijvingen over 2015 (+223.157), de stijging van de vlottende middelen (118.175) verminderd met de omvang van de investeringen (-/- 336.255), en de mutaties in de voorzieningen (-/- 24.827) laten een daling zien van de liquide middelen van -/- 61.136.

Liquide middelen op 31 december 2015	€	1.607.318
Liquide middelen op 31 december 2014	€	1.668.455

Van de liquide middelen stond op 31 december 2015 het grootste deel (1.573.217) op een internetspaarrekening.

21

Vermogensbeheer en budgetbeheer

Vermogensbeheer

Het vermogensbeheer wordt beoordeeld aan de hand van twee kengetallen met signaleringsgrenzen.

De solvabiliteit (mate waarin het bestuur in staat is op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen) op 31 december 2015 geldt als een momentopname en kan gezien worden op twee manieren: exclusief voorzieningen (solvabiliteit 1) en inclusief voorzieningen (solvabiliteit 2).

	norm	bestuur	2015	2014
Solvabiliteit 1*				
Eigen vermogen (exclusief voorzieningen/totaal passiva*)	100%	>50	74,05	76,88
Solvabiliteit 2				
Eigen vermogen (inclusief voorzieningen/totaal passiva*)	100%		77,09	80,36
Kapitalisatiefactor**				
Balanstotaal -/- boekwaarde gebouwen & terreinen/totale baten		<35	38,86	38,73

* Ondergrens 20%, alle bezittingen (het kapitaal) van een schoolbestuur moeten tenminste voor een vijfde deel zijn gefinancierd met eigen vermogen. Er is geen bovengrens vastgesteld.

** De kapitalisatiefactor wordt gehanteerd als kengetal om te signaleren of een onderwijsinstelling zijn kapitaal al dan niet efficiënt benut. Dit kengetal wordt berekend door het totaal kapitaal minus de boekwaarde van gebouwen & terreinen te delen op de totale baten. Als signaleringsgrens wordt hierbij een bovengrens van 60% gegeven voor kleine schoolbesturen en een bovengrens van 35% voor





grote(re) schoolbesturen. Sinds 2010 geldt deze kapitalisatiefactor. De Stichting komt in 2015 uit op 3,7 procentpunten boven de vastgestelde bovengrens van 35,0.

Budgetbeheer

Het budgetbeheer wordt beoordeeld aan de hand van twee kengetallen met signaleringsgrenzen.

	norm	bestuur	2015	2014
Liquiditeitsratio*		2,00	2,51	2,95
Rentabiliteit**		1,00	-0,91	0,49

* Ondergrens 0,50, bovengrens 1,5

**Ondergrens 0,%, bovengrens 5%

Treasuryverslag

Het beleid rond het beleggen en belenen van middelen is vastgelegd in een Treasurystatuut.

Over het algemeen kan worden gesteld dat aan de algemene doelstellingen van het treasurybeleid wordt voldaan, d.w.z.:

- De benodigde geldmiddelen zijn tijdig beschikbaar acceptabele condities
- Het streven is om het rendement het van de overtollige liquide middelen binnen de kaders van het treasurystatuut te optimaliseren.
- Ten aanzien van het beheersen en bewaken van financiële risico's is naast de bestaande spaarrekening bij de ASN-bank een depositorekening geopend bij de ABN-AMRO voor een bedrag van € 1.000.000,--
- In het betalingsverkeer is een zelfstandige betaalopdracht-limiet ingevoerd van € 2.500,- per transactie.

We vervolgen dit verslag met een analyse van de baten en lasten 2015 in vergelijking met de begroting 2015 en de werkelijke cijfers over 2014.

22

	Realisatie 2015 €	Begroting 2015 €	Realisatie 2014 €
Baten			
(Rijks)bijdragen OCW	8.958.178	8.682.391	8.605.399
Overige overheidsbijdragen	43.509	32.688	43.366
Overige baten	46.676	21.473	252.468
Totaal baten	9.018.363	8.736.552	8.901.233
Lasten			
Personele lasten	7.479.916	7.359.103	7.442.358
Afschrijvingen	223.157	227.913	207.802
Huisvestingslasten	843.943	789.319	667.680
Overige instellingslasten	<u>568.500</u>	<u>528.378</u>	<u>561.969</u>
Totaal lasten	<u>9.115.516</u>	<u>8.904.713</u>	<u>8.879.808</u>
Saldo baten en lasten	-97.153	-168.161	21.426
Financiële baten en lasten	<u>14.652</u>	<u>19.643</u>	<u>21.962</u>
Netto resultaat	<u>-82.501</u>	<u>-148.518</u>	<u>43.388</u>





De 'staat van baten en lasten' over 2015 is afgesloten met een negatief saldo van € 82.501 tegenover een positief resultaat van € 43.388 in 2014.
Voor 2015 was een negatief saldo begroot van € - 148.518.

Baten

De stijging van de baten van € 117.132 in 2015 ten opzichte van de realisatie 2014 kan als volgt worden weergegeven:

Rijksbijdragen + € 134.667

Personeel	-/-	65.700	
Personeels- en arbeidsmarktbeleid		126.967	
LGF, personeel	-/-	32.100	
Materieel, doordecentralisatie		125.800	
Prestatiebox	-/-	<u>20.300</u>	
			<u>134.667</u>

Ontvangen Rijksbijdragen SWV € 188.115 (voorheen 'overige baten')

Rijksbijdragen SWV (Passend Onderwijs)			<u>188.115</u>
--	--	--	----------------

Overige overheidsbijdragen € 143

Zorgbudget	-/-	5.600	
VVE, boekenpret		3.700	
Bijdrage MOP	-/-	5.200	
Bijdrage t.b.v. zorgleerling		7.500	
Overig	-/-	<u>257</u>	
			<u>143</u>

Overige baten -/- € 205.793

Gasmeters	-/-	8.000	
WSNS, zie 'ontvangen rijksbijdragen'	-/-	188.115	
Verhuur aan derden		5.700	
Detachering SWV/VO		6.000	
Overige baten	-/-	<u>21.378</u>	
			-/- <u>205.793</u>

Totaal stijging van de baten			<u>117.132</u>
------------------------------	--	--	----------------

Lasten

De stijging van de lasten van € 235.708 in 2015 ten opzichte van de realisatie 2014 kan als volgt worden weergegeven:

Personele lasten 37.558

Salarissen, incl. sociale lasten		91.500	
BAPO, werkgeversbijdrage	-/-	42.500	
Ouderschapsverlof		16.300	
Reiskosten/Dienstreizen	-/-	6.900	
Opleidingskosten		3.000	
Coaching en begeleiding personeel en ondersteuningstrajecten	-/-	35.000	
Extern personeel, P&O adviseur		6.900	





Overige personele lasten		<u>4.258</u>		<u>37.558</u>
<u>Afschrijvingen € 15.356</u>				
ICT, servers + netwerkmigratie		17.800		
Overig	-/-	<u>2.444</u>		<u>15.356</u>
<u>Huisvestingslasten € 176.262</u>				
Dotatie onderhoudsvoorziening		156.115		
Klein onderhoud	-/-	4.100		
Tuinonderhoud		190		
Onderhoud CV installatie	-/-	4.100		
Energie; gas, elektriciteit en water		21.800		
Schoonmaak, aangepast contract		5.400		
Heffingen		5.100		
Beveiliging, nieuw meldingssysteem	-/-	5.300		
Overig		<u>1.157</u>		<u>176.262</u>
<u>Overige instellingslasten € 6.532</u>				
Administratiekantoor (AFAS-traject, incl. afkoop 2016)		33.700		
Telefonie (digitalisering)	-/-	19.700		
Onderhoudsbeheer (o.a. onderzoek zonnepanelen)		7.300		
Opstellen MOP	-/-	3.200		
Risico-analyse onderzoek	-/-	7.200		
Kwaliteitsonderzoek (KMPO)		2.000		
Cursus TSO		3.000		
ICT	-/-	3.500		
Onderwijsleerpakket	-/-	3.200		
Overig	-/-	<u>2.668</u>		<u>6.532</u>
Totaal toename van de lasten				<u>235.708</u>
<u>Financiële baten en lasten -/- 7.312</u>				
Rentebaten, afname vanwege o.a.				
Rentepercentage	-/-	<u>7.312</u>	-/-	<u>7.132</u>
<u>Samenvatting</u>				
Stijging baten		117.132		
Stijging lasten		235.708		
Afname financiële baten	-/-	<u>7.312</u>		
Afname resultaat t.o.v. 2014				<u>125.888</u>





Analyse van jaarrekening 2015 en begroting 2015

Het resultaat van de jaarrekening 2015 is € 66.013 hoger dan begroot.

Dit komt voornamelijk door hogere/lagere baten en lasten van:

Baten		281.807	
Personele lasten		120.812	
Afschrijvingslasten	-/-	4.756	
Huisvestingslasten		54.624	
Overige instellingslasten		40.122	
Financiële baten	-/-	<u>4.992</u>	
Toename van het resultaat			<u>66.013</u>

De positieve afwijking in de baten t.o.v. de begroting (€ 281.807) wordt vnl. veroorzaakt door een stijging van de personele inkomsten (€ 75.000) – (verhoging GPL t.g.v. NOA-akkoord), stijging bijdrage Personeels- en arbeidsmarktbeleid (188.520), tegemoetkoming Lerarenbeurs (25.000) en stijging van de omvang van detachering specialisten Passend Onderwijs/Kwaliteitszorg (20.600). Daarnaast daalden de inkomsten Prestatiebox (16.400) en Rugzak/Arrangementsgelden (17.500).

Baten

De baten zijn € 281.807,-- hoger dan begroot.

De stijging van de baten in 2015 ten opzichte van de begroting 2015 kan als volgt worden weergegeven:

Rijksbijdragen € 259.688

Reguliere Personele bekostiging		75.000	
Materiële vergoeding		1.100	
Rugzakbekostiging/arrangementen	-/-	17.500	
Personeels- en arbeidsmarktbeleid (extra bekostiging NOA)		188.500	
Prestatiebox	-/-	16.400	
Lerarenbeurs (t.b.v. vervanging)		25.000	
Overig		<u>3.988</u>	
			<u>259.688</u>

25

Ontvangen Rijksbijdragen SWV -/- € 13.905

Rijksbijdragen SWV (Passend Onderwijs)	-/-	<u>13.950</u>
--	-----	---------------

Overige overheidsbijdragen € 10.820

VVE, boekenpret		3.247	
Extra bijdrage zorgleerling		<u>7.573</u>	
			<u>10.820</u>

Overige baten € 25.203

Verhuur bedrijfsruimten		1.500	
Detachering Kwaliteitsmedewerker		16.700	
Detachering Orthopedagoog		3.900	
Overig		<u>3.140</u>	
			<u>25.204</u>

Totaal stijging van de baten			<u>281.807</u>
------------------------------	--	--	----------------





Personele lasten

De personele lasten zijn € 120.812,-- hoger dan begroot.

De belangrijkste verschillen zijn:

Loonkosten		117.600	
Dotatie voorziening jubilea		31.000	
Vrijval IMBU-gelden 2012	-/-	30.000	
Kindwijs, detachering leerkrachten t.b.v. de Taalklas (ISK)	-/-	10.300	
Uitkeringskosten 'eigen wachtgelder'		7.000	
VVF, kosten i.v.m. deelname 'vervangingspool'		10.600	
Restitutie-bonus Vervangingsfonds 14-15	-/-	8.000	
Ondersteuningstrajecten/coaching	-/-	14.000	
Opleidingskosten		7.500	
Extern personeel, detachering P&O adviseur		6.900	
Overige personele kosten		<u>2.512</u>	
Totaal toename van de personele lasten			<u>120.812</u>

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 4.756 lager dan begroot.

ICT	-/-	2.800	
Leermiddelen	-/-	<u>1.956</u>	
Totaal afname afschrijvingslasten			-/- <u>4.756</u>

Huisvestingslasten

De werkelijke huisvestingslasten zijn € 54.624 hoger dan begroot.

De voornaamste oorzaken van deze toename zijn:

Dotatie onderhoudsvoorziening		36.115	
Energie; gas, elektriciteit en water		1.800	
Klein onderhoud/ CV installatie		4.900	
Schoonmaakkosten		1.500	
Beveiliging meldkamer, nieuw meldsysteem		4.200	
Publiekrechtelijke heffingen		5.000	
Overig		1.109	
Totaal toename van de huisvestingslasten			<u>54.624</u>

Overige instellingslasten

De werkelijke 'overige instellingslasten' zijn € 40.122 hoger dan begroot.

De voornaamste oorzaken zijn:

Administratiekantoor		35.000	
Planmatig onderhoudsbeheer (MOP+uitvoering/toezicht)		6.000	
Asbest onderzoek		1.755	
Advieskosten onderzoek zonnepanelen		1.200	
Opstellen MOP	-/-	3.000	
Kwaliteitsonderzoek (KMPO)		2.700	
Screening logopedie	-/-	1.900	
Onderzoek samenwerking PO/VO	-/-	8.000	
Innovatiebudget	-/-	12.000	
Leermiddelen		22.500	
ICT-kosten	-/-	2.100	





Overig	-/-	<u>2.033</u>	
Totaal toename overige instellingslasten			<u>40.122</u>

Financiële baten

Spaarrekening, lagere rente dan begroot	-/-	<u>4.992</u>	
---	-----	--------------	--

Toelichting op de balansmutaties 2014-2015

Balans na winstbestemming per 31-12-2015

	2015	2014	
Activa			
Vaste activa			
<u>Materiële vaste activa</u>			
Gebouwen en terreinen	477.336	492.604	
Inventaris en apparatuur	1.034.651	916.973	
Overige materiële vaste activa	<u>260.767</u>	<u>250.078</u>	
Totaal vaste activa	1.772.754	1.659.655	
<u>Vorderingen</u>			
Debiteuren*	62.384	35.680	
Kortlopende vorderingen op OCW	435.459	489.464	
Overlopende activa	<u>110.924</u>	<u>95.683</u>	
	608.767	620.827	
<u>Liquide middelen</u>			
Banken	<u>1.607.318</u>	<u>1.668.455</u>	
	<u>1.607.318</u>	<u>1.668.455</u>	
Totaal activa	<u>3.988.839</u>	<u>3.948.937</u>	

27

	2015	2014	
Passiva			
<u>Eigen vermogen</u>			
Algemene reserve	2.428.849	2.432.132	
Bestemmingsreserves	524.723	603.941	
Totaal vermogen	2.953.572	3.036.073	
<u>Voorzieningen</u>			
Onderhoud	55.000	85.161	
Overige voorzieningen	<u>98.410</u>	<u>51.960</u>	
	153.410	137.121	
<u>Kortlopende schulden</u>			
Crediteuren	150.458	82.196	
OCW, te verrekenen ZW-gelden	0	30.131	
Belastingen en premies soc.verz.	305.583	260.315	
Schulden terzake pensioenen	78.957	93.773	
Overige kortlopende schulden	37.549	21.576	
Overlopende passiva	<u>309.310</u>	<u>287.752</u>	
	<u>881.857</u>	<u>775.743</u>	





<u>Totaal passiva</u>	<u>3.988.839</u>	<u>3.948.937</u>
------------------------------	-------------------------	-------------------------

Vergelijking tussen 2014 en 2015

Materiële vaste activa

Investerings	336.255
Afschrijvingen	<u>223.156</u>
Mutatie	<u>113.099</u>

Liquide middelen

Resultaat	-82.501
Investerings	-336.255
Mutatie kortlopende schulden	118.175
Afschrijvingen	223.157
Mutaties voorzieningen	<u>16.289</u>
Mutatie	<u>-61.135</u>

Eigen vermogen

Resultaat 2015	<u>-82.501</u>
----------------	----------------

Voorzieningen

Personeelsvoorzieningen (extra dotatie)	13.249
Onderhoud	
Extra dotatie	276.115
Onttrekkingen	<u>273.075</u>
	3.040
Mutatie	<u>16.289</u>

28

TOEKOMSTPARAGRAAF

Bij het opstellen van de begroting 2016 is opnieuw getracht concrete financiële doelstellingen te hanteren, waardoor later in het jaarverslag een analyse kan worden gemaakt van het al dan niet halen van de financiële doelstellingen in de breedste zin des woords.

Voor de volledigheid geven wij hieronder de samenvatting weer van de begroting van de Stichting voor 2016 in vergelijking met die van 2014 en 2015.

Samenvatting jaarbegroting 2015

Baten		Begroot	Begroot	Begroot
		2014	2015	2016
3.1	Rijksbijdragen	8.305.984		8.868.926





			8.682.391	
3.2	Overige overheidsbijdragen	43.387	32.688	23.695
3.5	Overige baten	349.881	21.472	114.338
Totaal baten		8.699.252	8.736.551	9.006.959

Lasten		Begroot	Begroot	Begroot
		2014	2015	2016
4.1	Personeelslasten	7.487.700	7.359.103	7.503.308
4.2	Afschrijvingen	195.800	227.913	240.941
4.3	Huisvestingslasten	682.406	789.319	794.275
4.4	Overige lasten	503.490	528.378	551.443
Totaal lasten		8.869.396	8.904.713	9.089.967
Saldo baten en lasten		- 170.144	- 168.162	-83.008
5	Financiële baten en lasten	19.359	19.643	14.400
Resultaat		-150.785	- 148.519	-68.608

Investeringsbeleid

De komende jaren zal er een toenemende digitalisering gaan plaatsvinden. Enerzijds zal dit een toename van software en hardware gaan betekenen en anderzijds zullen de investeringen voor 'papieren' methodes gaan afnemen.

Verder zullen ook onderwijsvernieuwingen gaan leiden tot een afname van klassikale hulpmiddelen zoals digitale schoolborden en touch-screen apparatuur.





8. Huisvesting en facilitaire zaken

Vanaf 2015 is het schoolbestuur zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van het zgn. **buitenonderhoud**, dat in voorgaande jaren op aanvraag door de gemeente werd gefinancierd.

Ook in 2015 is dergelijk onderhoud **uitgevoerd**, zoals:

- de renovatie van bestrating van schoolpleinen bij Het Startblok en Buten de Poorte;
- het vervangen van kozijnen bij Buten de Poorte;
- het vervangen van gevelbeplating (JC van Gent) en dakranden door onderhoudsvrij materiaal (Het Kompas, Roxenisse en Stellegors);
- het vervangen van voegwerk in gevels van Buten de Poorte.

Ook het **binnen-onderhoud**, dat al tot de school-bestuurlijke taak behoorde, kreeg aandacht. Een greep hieruit:

- het vervangen en aanpassen van TL-armaturen door energiezuinige verlichting in Het Startblok en De Pannebakker;
- de vervanging van asbesthoudende vensterbanken in Het Startblok;
- het vervangen van vaste vloerbedekking in lokalen van Het Startblok door marmoleum;
- een controlebeurt van het buitenschilderwerk bij meerdere scholen;
- de renovatie van toiletruimten in de JC van Gent;
- het vervangen van binnen-zonwering in Buten de Poorte en De Westhoek;
- het vervangen van een ontruimingsinstallatie of panelen voor het inbraakalarmsysteem bij Buten de Poorte en Het Startblok.

Functie-verbeterende aanpassingen zijn o.a. uitgevoerd:

- in Stellegors en De Pannebakker door mechanische ventilatie in toiletruimten aan te brengen;
- door systeemplafonds aan te brengen in lokalen van De Pannebakker vanwege de matige akoestiek;
- voor het bereiken van een optimaler gebruik van de digiborden in meerdere scholen door ongewenste lichtinval tegen te gaan (bekleden dakvensters, rolgordijnen);
- door het installeren van digiborden in 10 groepslokalen die hiermee nog niet waren voorzien;
- het plaatsen van dubbel glas HR++ en het aanpassen van raamkozijnen in De Westhoek.

30

Bouwkundige aanpassingen van ruimten en terreinen van scholen om de komst van kinderdagvoorzieningen en/of buitenschoolse opvang van Kibeo in de scholen mogelijk te maken (JC van Gent, d'n tuin, Het Startblok)

Op de daken van Roxenisse zijn in totaal 73 **zonnepanelen** geplaatst. Door deze zonnestroominstallatie is deze school voor haar elektriciteitsverbruik nu energieneutraal.

Inrichting scholen

De JC van Gent en Het Startblok kregen voor hun groepen 3 t/m 8 en verschillende nevenruimten nieuw meubilair. Het oude meubilair is op transport gegaan naar scholen in Servië en Moldavië.

Meer-jaren-onderhoudsplan (MOP)

De 'oude' planning van OSG liet op korte termijn sterk oplopende tekorten zien, die een grote aanslag zou gaan betekenen voor de algemene reserves van de stichting. SOPOGO heeft echter al jaren regelmatig afwijkende keuzes gemaakt door onderhoud naar voren te halen of door te schuiven in relatie tot wens en noodzaak. Hierdoor is een achterhaald en onbetrouwbaar meer-jarenbeeld ontstaan waardoor foutieve ingrijpende keuzes gemaakt zouden kunnen worden en heeft het bestuur besloten in 2016 een nieuwe 0-meting uit te laten voeren aan de hand waarvan een nieuwe actuele meer-jaren-onderhoudsplanung opgesteld zal worden.





9. Continuïteitsparagraaf

Onder SOPOGO ressorteren 13 scholen in de gemeente Goeree-Overflakkee. Het gelijknamige eiland wordt demografisch aangemerkt als anticipeergebied; inmiddels verworpen tot krimpregio gezien de structurele jaarlijkse leerlingendaling. In elke woonkern zijn aantallen geboorten, 1-, 2- en 3-jarige kinderen bekend. Bij een gelijkblijvend belangstellingspercentage voor openbaar onderwijs zullen de SOPOGO-scholen in onderstaande meer-jarentabel ca. 2% per jaar in leerlingenaantal dalen. De kansen, maar ook de bedreigingen liggen in de verandering van belangstellingspercentage. Ondanks dat het opgestelde strategisch beleidsplan de ambitieuze uitspraak doet met de inhoud van het plan ook de oplossing en het antwoord te hebben op krimp gaan we in onderstaande tabel in 2016 nog uit van de 2%-daling, maar zal het effect van onze ambities en ondernemerschap vanaf 2017 zichtbaar moeten worden in een daling van het krimpprocentage door een toename van het belangstellingspercentage in de woonkernen.

Door onze onderscheidende keuzes en faciliteiten m.b.t. passend onderwijs (expertisecentrum, Plusklassen, Academie en verbinding met kinderopvang en het voortgezet onderwijs) zal het belangstellingspercentage voor openbaar primair onderwijs oplopen naar 40 - 50% (doelstelling 2020). Met name door de samenwerking met Kibeo (kinderdagverblijf van 0 tot 2,5 jarigen en educatieve peutergroepen) zal de instroom van 4-jarigen versterken. Ouders, die hun kind(eren) al een aantal jaar naar een kinderopvanglocatie brengen, zullen ook eerder op die zelfde locatie kiezen voor het onderwijsaanbod als ze merken dat hun kind(eren) zich daar thuis voelen.

9.1 Personele bezetting en leerlingenaantallen

Kengetallen (stand per 31/12)	2015	2016*	2017*	2018*	2019*
Personele bezetting in FTE					
- Management/directie	10,46	10,95	11,45	11,45	11,45
- Onderwijzend personeel	89,26	87,08	85,75	85,56	85,56
- Overige medewerkers	12,49	14,05	13,68	13,60	13,60
Leerlingenaantallen	1.592	1.561	1.531	1.499	1.469

* Prognoses

Zoals in bovenstaand overzicht 'Kengetallen' en in het volgende overzicht 'Meerjarenbegroting 2016 e.v.' is aangegeven, wordt rekening gehouden met een afname van onderwijzend personeel en overige medewerkers. Tevens blijven we van jaar tot jaar beoordelen in hoeverre het formatieve volume management en overhead ook navenant kunnen interen. De middelen die daardoor vrij komen kunnen weer ten gunste van het onderwijs worden aangewend door de groeps grootte op een aanvaardbaar niveau te houden.

9.2 Meerjarenbegroting 2016 t/m 2019

Staat / Raming van baten en lasten

Baten	2015	2016	2017	2018	2019
Rijksbijdrage	8.794.333	8.868.927	8.743.529	8.677.801	8.616.808
Overige overheidsbijdragen en subsidies	43.509	23.695	23.695	23.695	23.695
Overige baten	180.521	114.338	119.338	119.338	119.338
Totaal baten	9.018.363	9.006.960	8.886.562	8.820.834	8.759.841
Lasten	2015	2016	2017	2018	2019





Personneelslasten	7.479.916	7.503.308	7.434.281	7.488.465	7.563.283
Afschrijvingen	223.157	240.941	227.729	255.501	270.316
Huisvestingslasten	843.943	794.275	791.035	791.035	791.035
Overige lasten	568.500	551.442	542.942	542.943	542.942
Totaal lasten	9.115.516	9.089.966	8.995.987	9.077.944	9.167.575
Saldo baten en lasten	-97.135	-83.006	-109.425	-257.110	-407.736
Saldo financiële bedrijfsvoering	14.652	14.400	13.400	12.400	11.400
Totaal resultaat	-82.501	-68.606	-96.025	-244.710	-396.335

Balans

Activa	2015	2016	2017	2018	2019
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1.772.753	1.673.828	1.598.775	1.602.285	1.562.595
Vlottende activa	2.216.085	2.281.687	2.124.504	1.918.372	1.644.845
Totaal activa	3.988.838	3.955.515	3.723.279	3.520.657	3.207.440
Passiva	2015	2016	2017	2018	2019
Eigen vermogen					
Algemene reserve	2.428.849	2.473.857	2.434.957	2.246.372	1.896.412
Bestemmingsreserve publiek	524.723	452.223	395.098	338.973	292.598
Voorzieningen	153.410	147.579	11.368	53.456	136.574
Kortlopende schulden	881.856	881.856	881.856	881.856	881.856
Totaal passiva	3.988.838	3.955.515	3.723.279	3.520.657	3.207.440

Toelichting op de staat van Baten en Lasten/Balans:

Baten

In de berekeningsmodellen Meerjarenbegroting is 2016-2019 is uitgegaan van de voor 2016-2017 vastgestelde GPL van € 60.053,81, gebaseerd op een gewogen gemiddelde leeftijd van 39,30 jaar. Als uitgangspunt dienen de bedragen zoals deze staan vermeld in de regeling personele bekostiging primair onderwijs voor het schooljaar 2016–2017, gepubliceerd in de Staatscourant van 30 maart 2016.

De afname van de Personele bekostiging heeft verband met een jaarlijkse krimp van 2% van het geprognoseerde leerlingenaantal; van 1.592 per 1 oktober 2014 naar 1.469 per 1 oktober 2018. De bedragen voor het budget 'personeels- en arbeidsmarktbeleid' zijn ten opzichte van 2014-2015 en 2015-2016 aanzienlijk gestegen, gemiddeld met € 190,-- per leerling. Het effect hiervan in financiële zin is reeds in 2015 gerealiseerd.

Voor het schooljaar 2016-2017 zijn de bedragen per leerling voor de Prestatiebox aanzienlijk verhoogd, van € 78,44 naar 128,79.

De daling van het aantal leerlingen van 2% per jaar in de periode 2016-2019 zal leiden tot lagere Rijksbijdragen Personeel en Materieel. Het gevolg van de stijging van het Budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid en Prestatiebox enerzijds en daling van de leerlingaantallen anderzijds zal in periode 2016-2019 leiden tot een daling van de totale baten met € 258.500; van € 9.018.363 in 2015 naar € 8.759.841 in 2019. Deze daling kan als volgt worden weergegeven:





Personele bekostiging	-326.000
Materiaal	-28.400
Budget PAB	34.500
Prestatiebox	35.000
Verhuur ruimten	33.000
Overig	-6.600
	<u>-258.500</u>

In de prognoses van het aantal leerlingen op 1 oktober per enig jaar is uitgegaan van een jaarlijkse daling van 2% (± 30 leerlingen).

Als wordt uitgegaan van een daling van 1% (15 leerlingen) heeft dit tot gevolg dat de personele inkomsten over de periode van de meerjarenbegroting voor in totaal € 108.000,-- (€ 27.000 per jaar) minder zullen afnemen.

Bij een jaarlijkse daling van 3% (45 leerlingen) heeft dit tot gevolg dat de personele inkomsten over de periode van de meerjarenbegroting voor in totaal € 140.000,-- (€ 35.000 per jaar) meer zullen afnemen.

Personeelslasten

In de meerjarenbegroting is over de periode 2016-2019 sprake van daling van het aantal FTE's van 112,08 in 2016 naar 110,60 in 2019. De stijging van de loonkosten wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de doorberekening van de jaarlijkse periodieken. Vanaf 2017 gerekend stijgen de personele lasten tot en met 2019 met € 67.700.

	2016	2017	2018	2019
Stijging t.g.v. periodieken		63.800	64.800	61.500
Stijging/daling t.g.v. mutaties		-125.000	-10.600	13.300
Totaal		-61.200	54.200	74.800

33

Onder de 'lasten personeelsbeleid' zijn de personeelskosten voortvloeiend uit het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 opgenomen.

	2016	2017	2018	2019
Collegiale consultatie	9.300	9.300	9.300	9.300

De 'extra' middelen t.b.v. de SOPOGO-academie, extra ondersteuning door onderwijsassistenten en de projecten Cultuur en MRT staan vermeld onder de loonkosten.

In de totale personele loonkosten is over de begrotingsperiode sprake van een 'flexibele' schil welke bestaat uit medewerkers die met vervroegd pensioen gaan en medewerkers met een tijdelijke aanstelling welke van rechtswege niet verlengd hoeft te worden. Mogelijke besparing per jaar:

	2017	2018	2019
Pensioen (vervroegd)	26.500	63.800	63.800
Tijdelijke aanstellingen	43.800	105.000	105.000
Totaal	70.300	168.800	168.800

Huisvestingslasten

Ten gevolge van de investering in zonnepanelen op één van onze scholen nemen de huisvestingslasten (vanaf 2017) af met ruim € 3.200 per jaar.





Eigen Vermogen

Het Eigen Vermogen zal over 2016-2019 afnemen met 805.600 t.o.v. 2015.

Het verloop van de Algemene en de Bestemmingsreserves personeel en materieel is als volgt:

Eigen vermogen	2015	2016	2017	2018	2019
Algemene reserve	2.469.964	2.473.857	2.434.957	2.246.372	1.896.412
bestemmingsreserve 1e waardering MVA	204.147	179.147	155.147	132.147	110.147
bestemmingsreserve personeel	213.321	183.321	167.696	152.071	142.696
bestemmingsreserve materieel	107.255	89.755	72.255	54.755	39.755
	2.994.687	2.926.080	2.830.055	2.585.345	2.189.010

Kasstroomoverzicht

In onderstaand overzicht zijn de financiële mutaties ten gevolge van investeringen, afschrijvingen en het resultaat meegenomen over de periode 2016 t/m 2019. Om te kunnen aansluiten met het liquiditeitssaldo per 31 december 2019 is een 'mutatie overige' toegevoegd van € 25.820.

<u>Kasstroom</u>	- -
Liquiditeit per 31-12-2015	1.607.318
Resultaat 2016	-68.607
Investeringen	-141.182
Afschrijvingen	240.568
31-12-2016	1.638.097
Resultaat 2017	-96.025
Investeringen	-152.867
Afschrijvingen	227.729
31-12-2017	1.616.933
Resultaat 2018	-244.710
Investeringen	-258.945
Afschrijvingen	255.501
31-12-2018	1.368.779
Resultaat 2019	-396.336
Investeringen	-232.501
Afschrijvingen	270.316
Mutatie overige	25.820
31-12-2019	1.036.078

In 2015 had SOPOGO haar bedrijfsvoering zodanig op orde, dat er binnen bepaalde bandbreedte geen verrassingen zijn opgetreden behoudens de afgebroken implementatie van Afas in december 2015 met een desinvestering van ca. € 40.000 aan kosten voor professionalisering, extra personele inzet en afkoop. Deze desinvestering is geheel ten laste gebracht van het resultaat in 2015. De belangrijkste





risico's van krimp en de daarmee samenhangende dalende werkgelegenheid binnen ons schoolbestuur zijn in beeld en in de meerjarenbegroting doorberekend. In 2015 is doorgepakt op de ingezette koers SBP 15-19 en is de organisatie in staat gebleken wederom binnen het boekjaar het kostenniveau te verlagen. Door de krimp dalen de reguliere rijksbijdragen en om die reden is het essentieel de kosten mee te laten dalen met de dalende inkomsten.

Het monitoren van de maandelijkse bezettingsoverzichten en de daarbij behorende loonkosten draagt zorg voor inzicht en overzicht. Van elke school is bekend wat de feitelijke bezetting is en wat deze mag zijn met ingang van het nieuwe schooljaar.

Ieder kwartaal wordt door de directeuren aan de directeur-bestuurder verantwoording afgelegd in de zogenaamde voortgangsgesprekken. Daarbij gaat het om de behaalde onderwijsresultaten, voortgang implementatie strategisch beleidsplan, ziekteverzuim en personele ontwikkelingen. Met de beleidsmedewerker financiën gaan directeuren periodiek in gesprek over de inzet van middelen (geld en formatie).

Om het tij op (middel)lange termijn te keren en in de buurt van de 0-lijn te blijven, hanteert het bestuur de volgende uitgangspunten, voornemens en beheersmaatregelen:

- meerjarenbegroting per kwartaal beleidsrijk te actualiseren;
- ontwikkelingen uit het strategisch beleidsplan moeten vanaf 2017 leiden tot groei in belangstellingspercentage;
- er zijn beleidskeuzes (ondersteuning cultuur, motorische remedial teaching, onderwijsassistentie, academie) gemaakt met structurele middelen zonder vaste verplichtingen (kunnen dus teruggedraaid worden);
- de meerjarenbegroting zal in meerdere scenario's uitgewerkt worden;
- het vergroten van een flexibele schil door vanaf 2016-2017 o.a. te gaan werken met betaalde LIO-ers;
- afname personele lasten door natuurlijk verloop niet te herbezetten;
- maximale groepsbezetting van twee leerkrachten per groep loslaten en daardoor meer flexibiliteit realiseren;
- aanpak ziekteverzuim en eigen risicodragers worden;
- uitbreiding vervangingspool tot maximaal 4 fte.

9.3 Rapportage risico beheersingssysteem

Najaar 2014 is gekozen voor een risicoanalyse door Leeuwendaal. Om de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven borgen door een verantwoorde maximale inzet van middelen ten gunste van het primaire proces is goed risicomanagement onmisbaar in een organisatie als SOPOGO. In het rapport 2015 van Leeuwendaal zijn de hoogste risicofactoren gekoppeld aan diverse beheersmaatregelen. Het bestuur van SOPOGO heeft inmiddels al diverse maatregelen genomen om ons risicoprofiel zo veel mogelijk te beperken.

9.4 Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

Onderwijs

Risico: Onderwijskundige vernieuwing binnen één jaar tot standaard te verheffen in relatie tot imago en marktaandeel en leerlingenaantal.

Advies: Ontwikkelen en toepassen van een eigen toezichtkader onderwijskwaliteit waardoor eventuele problemen vroegtijdig in beeld zijn voordat de Inspectie de problemen signaleert.

In kaart brengen van de kwaliteit, deskundigheid en mobiliteit van het personeel met het oog op onderwijskundige vernieuwing. Met behulp van personeelsgesprekken de kwaliteit, deskundigheid en mobiliteit waar mogelijk sturen.

Het onderwijsbureau rapporteert in opdracht van de directeuren in de marap over de onderwijskwaliteit, de gesprekkencyclus en de kwaliteit, deskundigheid en mobiliteit van het personeel.





Directeuren informeren hun medewerkers over het belang van onderwijskundige vernieuwing in het kader van marktaandeel en leerlingenaantallen.

Risico: Voorzien in de vraag van leerlingen naar passend onderwijs.

Advies: Als het samenwerkingsverband niets organiseert dan zal SOPOGO een werkvorm moeten vinden waardoor ouders met leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte gehoord en geholpen worden. Als er binnen het samenwerkingsverband geen ondersteuningsbeleid wordt ontwikkeld dan moeten de ondersteuningsbaten zoveel mogelijk terugvloeien naar de besturen, waaronder SOPOGO zodat de middelen ingezet kunnen worden in het onderwijs. Daartoe is het noodzakelijk dat er zicht is op de structurele ondersteuningsbaten van het samenwerkingsverband. Dit geldt ook voor het beleid van het samenwerkingsverband t.a.v. het SBO en de structurele baten van het samenwerkingsverband voor het SBO.

Via de gesprekkencyclus moet er zicht blijven op de kwaliteit en deskundigheid van personeel zodat deze aan blijft sluiten bij de eventuele extra ondersteuningsbehoefte.

Demografie en marktaandeel

Risico: Demografische trend.

Advies: Reken verschillende scenario's van leerlingenaantallen door per school in de meerjarenbegroting en bedenk op welke wijze de kostenstructuur mee kan bewegen.

Reken het minimale aantal leerlingen door dat nodig is om het onderwijsbureau te kunnen blijven financieren met behoud van kwaliteit.

Onderzoeken van mogelijkheden tot samenwerking buiten de zuil, buiten het eiland en/of buiten het PO zodat schaalvoordelen m.b.t. het beheerstaken (onderwijsbureau) mogelijk worden.

Risico: Marktaandeel.

Advies: Onderzoeken van redenen waarom ouders kiezen voor een school. Blijven investeren in de relatie met kinderopvang.

36

Organisatie

Risico: Verwachte realisatie van de doelstellingen in het schoolplan.

Advies: Zet ook de laatste stap rondom doelstellingen en ga aan de slag met het plan van een doelstellingenmatrix voor het volgen van de voortgang van doelstellingen.

Personeel

Risico: Ziekteverzuim en ziekmeldingsfrequentie.

Advies: Ga opnieuw aan de slag met de verzuimgesprekken en ga binnen het directeurenoverleg het gesprek aan over hoog ziekteverzuim en frequentie. Spreek directeuren hierop aan als dat nodig is. Meld het ziekteverzuim en de ziekmeldingsfrequentie in elke rapportage inclusief benchmark. Laat de directeur vervolgens toelichten waarom het ziekteverzuim en de ziekmeldingsfrequentie afwijkt. Zoek binnen samenwerkingsvormen naar mogelijkheden voor vervanging van medewerkers op het onderwijsbureau.

Financieel

Risico: Het uitvoeren van werkzaamheden volgens de beschrijvingen in de administratieve organisatie.

Advies: Spreek een moment af vanaf wanneer iedereen geacht wordt te werken met de procesbeschrijvingen. Spreek af wie proceseigenaar is en hoe wijzigingen doorgegeven kunnen worden. Zorg dat de procesbeschrijvingen via intranet beschikbaar zijn. Maak de procesbeschrijvingen levendig door op elk directieoverleg een proces te agenderen en zoek daarbij een actuele aanleiding of casus. Kom in de functioneringsgesprekken terug op de procesbeschrijvingen.

Risico: Meer-jarenonderhoudsplan.

Advies: Neem het tekort op de dotatie buitenonderhoud mee in de meer-jaren begroting door een hogere dotatie of doteer t.l.v. 2014 een bedrag ter hoogte van het tekort aan de voorziening buitenonderhoud.





Communicatie

Risico: Crisiscommunicatie.

Advies: Stel een protocol op dat bij een crisis gevolgd kan worden. Bespreek dit protocol met de schooldirecteuren en laat het geregeld terug komen in het directieoverleg.

9.5 Rapportage van het toezichthoudend orgaan

Verslag over 2015 van de Raad van Toezicht

Inleiding

Sedert de aanvang van het schooljaar 2011/2012 vormt de Raad van Toezicht een officieel orgaan van de Stichting OPOGO (hier verder 'de Stichting'). Bijgevolg is in het jaarverslag van de Stichting voor de vierde maal een verslag opgenomen van de Raad van Toezicht over de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden en de wijze waarop dit is geschied.

Voorgeschiedenis

In augustus 2010 is de 'Wet goed onderwijs, goed bestuur' van kracht geworden. Deze wet regelt dat iedere rechtspersoon die met publieke gelden scholen in stand houdt, het interne toezicht op het bestuur goed regelt. Daarbij moet een functiescheiding aangebracht zijn tussen bestuur enerzijds en intern toezicht anderzijds. Deze functiescheiding diende vóór 1 augustus 2011 geïmplementeerd te zijn. De 'Wet goed onderwijs, goed bestuur' laat de organisatievorm van de functiescheiding vrij. Het is niet verplicht een afzonderlijke raad van toezicht in te stellen. Zo kan ook een deel van het bestuur statutair worden belast met het intern toezicht (het zogenaamde Angelsaksische model). Gedacht kan daarbij worden aan een vorm waarbij het algemeen bestuur van de rechtspersoon toezicht houdt op het dagelijks bestuur.

Het toenmalige bestuur van de Stichting heeft in het schooljaar 2010/2011 zich beraden op de verschillende opties. De Angelsaksische variant waarbij een deel van het bestuur 'twee petten draagt' - formele betrokkenheid bij de opstelling en vaststelling van het beleid enerzijds en controle op datzelfde beleid anderzijds - werd niet wenselijk geacht. Daarom is gekozen voor intern toezicht op het bestuur door een separaat, onafhankelijk orgaan in de vorm van een raad van toezicht.

Het toenmalige bestuur van de Stichting heeft vervolgens een profielschets opgesteld waaraan de leden van de Raad van Toezicht van de Stichting dienen te voldoen. Zo vindt de Stichting het van groot belang dat haar Raad van Toezicht een maatschappelijk heterogene samenstelling kent, dat de leden binding hebben met de regio ('het eiland') en elkaar aanvullen qua kennis, ervaring en netwerken. Uiteraard wordt van de leden van de Raad van Toezicht verwacht dat zij het doel van de Stichting onderschrijven en binding hebben met de missie, ambitie en strategie van de organisatie (de profielschets staat op de website van de Stichting).

Op 17 juni 2011 zijn de statuten van de Stichting gewijzigd, in die zin dat de functies van bestuur en toezicht formeel werden gescheiden door instelling van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht.

Samenstelling Raad van Toezicht

De statuten van de Stichting bepalen dat de Raad van Toezicht zal bestaan uit een oneven aantal van minimaal vijf en maximaal zeven leden. Bij de akte van statutenwijziging van de Stichting werden per 17 juni 2011 de volgende personen benoemd als lid van de Raad van Toezicht:

De heer F.A.J. van Moorsel (voorzitter)

Mevrouw L. Kieviet

Mevrouw R.J.A. Bron-Slis

De heer J.W. Eijkenduijn

De heer G.K. Kroeze





De leden van de Raad van Toezicht zijn benoemd voor een periode van vier jaar. Zij zijn één maal hernoembaar. Conform het bepaalde in artikel 13 lid 5 van de statuten zijn twee leden benoemd op voordracht van de oudergeleding van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van de Stichting (mevrouw Bron-Slis en de heer Eijkenduijn).

De heer Eijkenduijn is per 31 december 2012 teruggetreden uit de RvT wegens zijn toetreding als raadslid tot de gemeenteraad van de gemeente Goeree-Overflakkee per 1 januari 2013. In zijn opvolging is per 25 februari 2014 voorzien via de daarvoor vastgelegde procedures.

Het afgelopen jaar was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

De heer F.A.J. van Moorsel (voorzitter)

De heer G.K. Kroeze (vice-voorzitter)

Mevrouw R.J.A. Bron-Slis

Mevrouw L. Kieviet

De heer R.J. van Dongen

Taken en bevoegdheden

De Raad van Toezicht is belast met de werkzaamheden die hem zijn opgedragen in de statuten van de Stichting, de Wet op het Primair Onderwijs en de door de Stichting aanvaarde codes en reglementen. De Stichting heeft in dat verband de 'Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs', als vastgesteld door de PO Raad op 21 januari 2010, aanvaard. Voorts heeft de Raad van Toezicht een 'Bestuurs- en toezichtreglement SOPOGO' vastgesteld waarin nadere bepalingen over de werkwijze van het College van Bestuur en de relatie tussen College van Bestuur en Raad van Toezicht zijn opgenomen, alsmede richtlijnen over de wijze waarop de Raad van Toezicht het intern toezicht uitoefent (dit reglement is te vinden op de website van de Stichting).

De werkzaamheden van de Raad van Toezicht bestaan op grond van de boven genoemde regelgeving onder andere uit:

- het op onafhankelijke wijze houden van integraal toezicht op de taken en het beleid van het College van Bestuur en op het functioneren van de organisatie in het algemeen;
- het adviseren en ondersteunen van het College van Bestuur;
- het uitoefenen van de bevoegdheden ten aanzien van benoeming, schorsing, ontslag en beloning van het College van Bestuur;
- het jaarlijks goedkeuren van de begroting van de Stichting voor het daaropvolgende kalenderjaar en van de jaarrekening van de Stichting over het voorgaande boekjaar;
- het afleggen van verantwoording over de uitvoering van zijn taken en de uitoefening van zijn bevoegdheden.

Werkwijze

De werkwijze van de Raad van Toezicht is vastgelegd in art. 16 van de statuten van de Stichting en het eerder genoemde 'Bestuurs- en toezichtreglement SOPOGO'.

Statutair is bepaald dat de Raad van Toezicht ten minste vier maal per jaar dient te vergaderen. De Raad van Toezicht heeft in het jaar 2015 zes keer vergaderd.

Het 'Bestuurs- en toezichtreglement SOPOGO' stelt een aantal criteria centraal bij de uitoefening van het toezicht door de Raad van Toezicht, waaronder:

- het waarborgen van het openbare karakter van de Stichting en de scholen;
- de realisatie van de missie en visie van de Stichting;
- de realisatie van het strategisch beleid van de Stichting;
- de uitoefening van goed werkgeverschap.

In de vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn in 2015 de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Instelling remuneratiecommissie en opstelling van het reglement van de remuneratiecommissie;





- Extern kwaliteitsonderzoek Van Beekveld en Terpstra;
- Bestuursformatieplan 2015-2016;
- Bestuurlijke speerpunten 2015-2016;
- Interne studie Wensink inzake professionalisering en onderzoekend leren;
- Begroting 2015;
- Ziekteverzuim;
- Nieuwe CAO PO;
- Opbrengsten Strategisch Beleidsplan;
- Meerjarenbegroting;
- Samenwerking SOPOGO-SOVOGO;
- Rapport risicoanalyse Leeuwendaal;
- Nieuwbouwinitiatieven;
- Transitieatlas

Instelling remuneratiecommissie

Op 15 december 2015 is het reglement van de remuneratiecommissie van SOPOGO vastgesteld. Krachtens dat reglement beschikt SOPOGO nu over een vaste commissie, bestaande uit twee leden van de Raad van Toezicht, die tot taak heeft om het algemene beoordelingskader vast te stellen voor (leden van) het bestuur van SOPOGO, voorstellen te doen inzake het bezoldigingsbeleid en het functioneren van (leden van) het bestuur te evalueren. De samenstelling van de commissie zal in ieder geval iedere vier jaar wijzigen. Voor de eerste maal zijn tot leden van de remuneratiecommissie benoemd mevr. R.J.A. Bron-Slis en de heer G.K. Kroeze. Zij hebben hun commissiewerkzaamheden per 1 januari 2016 ter hand genomen en zullen daarover verslag doen in de rapportage van het toezichthoudend orgaan over 2016.

39

Geen bezoldiging

De werkzaamheden verricht door de leden van de Raad van Toezicht worden verricht op basis van vrijwilligheid. Zij ontvangen voor hun werkzaamheden geen bezoldiging. Wel ontvangen zij een onkostenvergoeding, o.a. voor reis- en kantoorkosten, van EUR 250, - per kwartaal. De voorzitter ontvangt een onkostenvergoeding van EUR 375,- per kwartaal.

Oude-Tonge, mei 2016

Raad van Toezicht Stichting OPOGO,

G.K.Kroeze (vice voorzitter)





10. Slotwoord

In het verslagjaar 2015 zijn vele ontwikkelingen uitgezet om te anticiperen op een lange periode van leerlingendaling. Vanuit het strategisch beleidsplan kiezen we voor een aanpak waarbij verbinding, innovatie en professionalisering sturende begrippen zijn met een goed evenwicht tussen interne - en externe gerichtheid.

Verbinding betekent samenwerking, elkaar versterken, leren van elkaar, efficiënter omgaan met ruimtes en middelen zowel binnen de scholen, tussen de scholen en met andere organisaties. Wij stellen ons steeds toegankelijk en coöperatief op naar collega-schoolbesturen, maar maken ook nadrukkelijk eigen ondernemende keuzes om het belangstellingspercentage voor openbaar onderwijs te verhogen.

Innovatie richt zich op nieuwe keuzes en nieuwe kansen zoals het opbouwen van een eigen SOPOGO-academie, een eigen expertisecentrum, het ontwikkelen van integrale kindcentra door binnen schoolgebouwen met leegstand voorschoolse voorzieningen (kinderdagverblijf, peutergroepen en buitenschoolse opvang) in te richten, een unieke verbinding tussen primair onderwijs en voortgezet onderwijs aan te brengen, etc.

Professionalisering zal de leer- en ontwikkelcultuur van medewerkers versterken waardoor de kwaliteit van ons personeel nog meer verbetert.

Allemaal gericht op continuïteit en kwaliteitsverbetering van ons openbaar onderwijs in het belang van alle kinderen op Goeree-Overflakkee.

We blijven met vertrouwen en veel ambitie naar de toekomst kijken.
De wind kunnen we niet veranderen, hoe we de zeilen zetten wel ...

Oude-Tonge, juni 2016

P.J.J. Verbrugh,
directeur-bestuurder Stichting OPOGO

