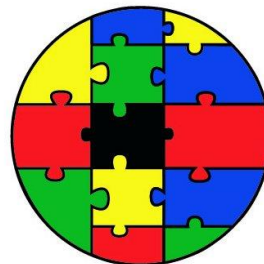
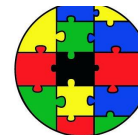


Stichting Openbaar Primair Onderwijs  
Goeree-Overflakkee



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

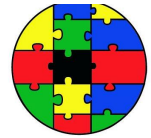
## Bestuursverslag 2016



## 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. 41 |





## 1. Voorwoord

U leest het bestuursverslag 2016 van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee. In dit bestuursverslag legt het college van bestuur verantwoording af over het gevoerde beleid in het afgelopen kalenderjaar 2016. Hierbij gaat het met name over de wijze waarop we de beschikbaar gestelde middelen hebben ingezet en welke resultaten we daarmee hebben behaald.

We kunnen in z'n algemeenheid tevreden zijn over het afgelopen jaar, maar de demografische ontwikkeling 'krimp' blijft zorgelijk en vraagt nog steeds om oplossingen en anticiperend vermogen voor de korte en langere termijn. Consistent beleid voeren blijft daardoor ook een hele uitdaging. Veel direct betrokkenen hebben door hun vrijwillige of professionele inzet een positieve bijdrage geleverd aan de successen van 2016. 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. Ik wil iedereen hartelijk bedanken voor de getoonde inzet en betrokkenheid.

In het kort zijn we trots op o.a. de volgende behaalde resultaten in 2016:

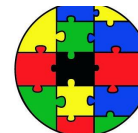
- in 2016 heeft de onderwijsinspectie wederom haar vertrouwen uitgesproken m.b.t. de onderwijskwaliteit, ontwikkelingen en kwaliteitszorg binnen SOPOGO;
- ondanks het dalende leerlingenaantal in absolute zin constateren we een licht stijgend belangstellingspercentage voor openbaar primair onderwijs en in de meeste woonkernen een goede instroom van nieuwe kleuters;
- 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; van de 13 SOPOGO-scholen hebben al 8 locaties vormen van kinderopvang onder één dak met de school;
- het tweede volledige jaar van ons strategisch beleidsplan 2015 - 2019 heeft wederom veel positieve ontwikkelingen opgeleverd en in gang gezet; te weten o.a.:
  - o structureel aandacht voor PR en marketing;
  - o mede onder invloed van de SOPOGO-Academie, het directieberaad, het netwerk van intern begeleiders, medewerkers van het expertisecentrum en mobiliteit ontstaat er meer verbinding tussen de scholen in de vorm van intervisie, coaching, advisering en uitwisseling van expertise;
  - o de toekenning van een aangevraagde subsidie cultuureducatie, waarmee een breed aanbod van vakdocenten d.m.v. co-teaching onze leerkrachten versterken in hun handelen en het leren voor kinderen leuker en afwisselender wordt;
  - o SOPOGO-specialisten ondersteunen scholen m.b.t. passend onderwijs vanuit het samenwerkingsverband;
  - o innovatieve initiatieven op diverse scholen en een toenemende verbinding tussen de scholen.

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. 07-06-2017

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](mailto:info@sopogo.nl)  
 Website: [www.sopogo.nl](http://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 01-10-15 | T 01-10-16 | Website                                                                      |
|------------|---------------------|------------|------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 06DJ       | OBS Het Startblok   | 117        | 116        | <a href="http://www.het-startblok.nl">www.het-startblok.nl</a>               |
| 08GK       | OBS d'n tuun        | 73         | 66         | <a href="http://www.obsdntuun.nl">www.obsdntuun.nl</a>                       |
| 08IV       | OBS Ollie B. Bommel | 81         | 81         | <a href="http://www.olliebommel.nl">www.olliebommel.nl</a>                   |
| 09GK       | OBS De Inktvis      | 179        | 194        | <a href="http://www.deinktvis.nl">www.deinktvis.nl</a>                       |
| 09GN       | OBS De Pannebakker  | 92         | 94         | <a href="http://www.obsdepannebakker.nl">www.obsdepannebakker.nl</a>         |
| 09IV       | OBS De Regenboog    | 68         | 68         | <a href="http://www.obsooltgensplaat.nl">www.obsooltgensplaat.nl</a>         |
| 10CF       | OBS Roxenisse       | 118        | 114        | <a href="http://www.obsroxenisse.nl">www.obsroxenisse.nl</a>                 |
| 10CI       | OBS JC van Gent     | 322        | 302        | <a href="http://www.jcvangent.nl">www.jcvangent.nl</a>                       |
| 10UD       | OBS De Molenvliet   | 38         | 34         | <a href="http://www.obsdemolenvliet.nl">www.obsdemolenvliet.nl</a>           |
| 18ID       | OBS Buten de Poorte | 77         | 72         | <a href="http://www.butendepoorte.nl">www.butendepoorte.nl</a>               |
| 18KD       | OBS De Westhoek     | 205        | 200        | <a href="http://www.basischooldewesthoek.nl">www.basischooldewesthoek.nl</a> |
| 18KM       | SBO Het Kompas      | 70         | 64         | <a href="http://www.sbo-hetkompas.nl">www.sbo-hetkompas.nl</a>               |
| 18LP       | OBS Stellegors      | 121        | 116        | <a href="http://www.stellegors.nl">www.stellegors.nl</a>                     |
|            | Stichting OPOGO     | 1.561      | 1.521      | <a href="http://www.sopogo.nl">www.sopogo.nl</a>                             |

De openbare basisscholen boden in 2016 onderwijs aan ca. 1.525 leerlingen.

Het leerlingenaantal van de scholen binnen SOPOGO is in 2016, zoals verwacht, gedaald ten opzichte van 2015, en wel met 40 leerlingen (peildatum 1 oktober 2016). 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 innovatie en de verbetering van de onderwijskwaliteit. Kwaliteit van het onderwijs in krimpende regio's is een hele uitdaging.

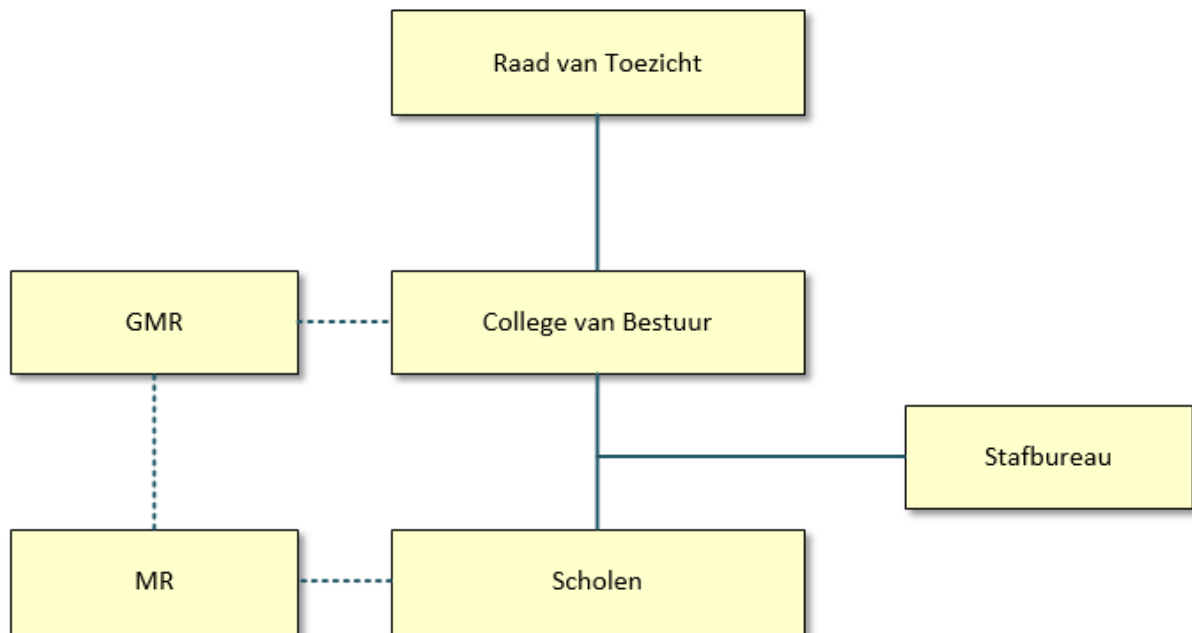
Leerkrachten geven vooral les in combinatiegroepen aan leerlingen van verschillende niveaus. Dat vraagt veel van het klassenmanagement, het organisatievermogen en de didactische vaardigheden van de leerkracht. De werkdruk wordt over het algemeen als hoog ervaren. Daardoor komt de kwaliteit ook onder 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 2016 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 2016 uit 4,5 FTE beleidsmedewerkers met de portefeuilles:

- Financiën / P&O (tevens hoofd bedrijfsvoering),
- P&O,
- Huisvesting / algemene zaken,
- Kwaliteit,
- Cultuureducatie en
- ICT
- ondersteund door een secretaresse en een administratief medewerker.





SOPOGO heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), die advies geeft en instemming kan verlenen aan 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 2016 heeft behandeld, waren:

- begroting 2017 (positief advies);
- beleidsnotitie crisiscommunicatie (instemming);
- vernieuwde opzet Plusklassen (positief advies);
- vakantierooster 2016/2017 (positief advies);
- beleidsnotitie regeling ziekteverzuim (instemming);
- eigen risicodragers WGA en ziektewet (instemming);
- bestuursformatieplan 2016/2017 (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.

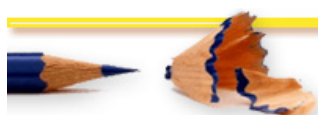
De 13 scholen werden aangestuurd door 11 directeuren met een fte-omvang van 12,45 (incl. directieondersteuning voor meerscholen-directeuren).

#### **Bestuursdeelname nieuw samenwerkingsverband**

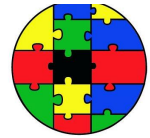
In het kalenderjaar 2016 heeft het samenwerkingsverband primair onderwijs zich aangesloten bij het samenwerkingsverband voortgezet onderwijs. Beide voormalige stichtingen zijn omgezet in de rechtsvorm 'vereniging' waardoor de bestaande schoolbesturen onderdeel zijn geworden van de ledenraad PO of ledenraad VO. De verbinding tussen primair onderwijs en voortgezet onderwijs en de meerwaarde van samenwerking is geborgd in een koepelvereniging met een ledenraad PO-VO. In de praktijk betekent dit dat een schoolbestuur geen bestuurlijke rol heeft in het samenwerkingsverband, maar als lid een toezichthoudende rol heeft. De directeur-bestuurder van het voormalige samenwerkingsverband VO (Henk van Putten) is nu in dezelfde functie directeur-bestuurder van zowel de ledenraad-PO als de koepelvereniging.

De belangrijkste ontwikkelingen in het kalenderjaar 2016 waren:

- de afwerking van een plan van aanpak met 80 verbeterpunten;
- oprichting koepelvereniging, vereniging samenwerkingsverband PO en vereniging samenwerkingsverband VO;
- het aanblijven van de externe voorzitter;
- de opheffing van de taskforce;
- de aanhoudende onder toezichtstelling van de onderwijsinspectie;
- scholen ontvangen geoordeelde arrangementsmiddelen om leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften extra hulp te bieden in de vorm van een achteraf te verantwoorden budget (deze middelen zijn in de plaats gekomen van de voormalige rugzakgeld);
- de instelling van een commissie intern toezicht bestaande uit de eerder genoemde externe voorzitter, een intern en extern lid PO en een intern en extern lid VO;
- in 2016 is een werkgroep SBO gestart met verkennende gesprekken in het kader van vooronderzoek naar de mogelijkheden één voorziening voor gespecialiseerd onderwijs te realiseren.
- Om de verbinding met de scholen verder te versterken is een eiland-breed directeurenoverleg in het leven geroepen.







## 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.

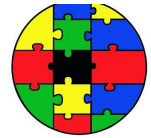
Onze visie op openbaar onderwijs ***“Wij staan voor toegankelijkheid!”***

- 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.

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<sup>ste</sup> 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 ***“Verbeteren én ontdekken wat er in het kind 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 bevologen.
- SOPOGO-medewerkers werken samen en professionaliseren zich door kennis en ervaringen te delen.

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<sup>ste</sup> eeuw.”***

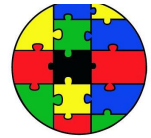
- SOPOGO-leerkrachten en de kinderen van onze SOPOGO-scholen zijn digitaal geletterd. Digitaal geletterden zijn digitaal denkend, digitaal vaardig en digitaal verantwoordelijk.
- Meer digitale werkplekken en meer digitale inzet verhogen onze onderwijskwaliteit.
- ICT-mogelijkheden worden maximaal verwerkt 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.

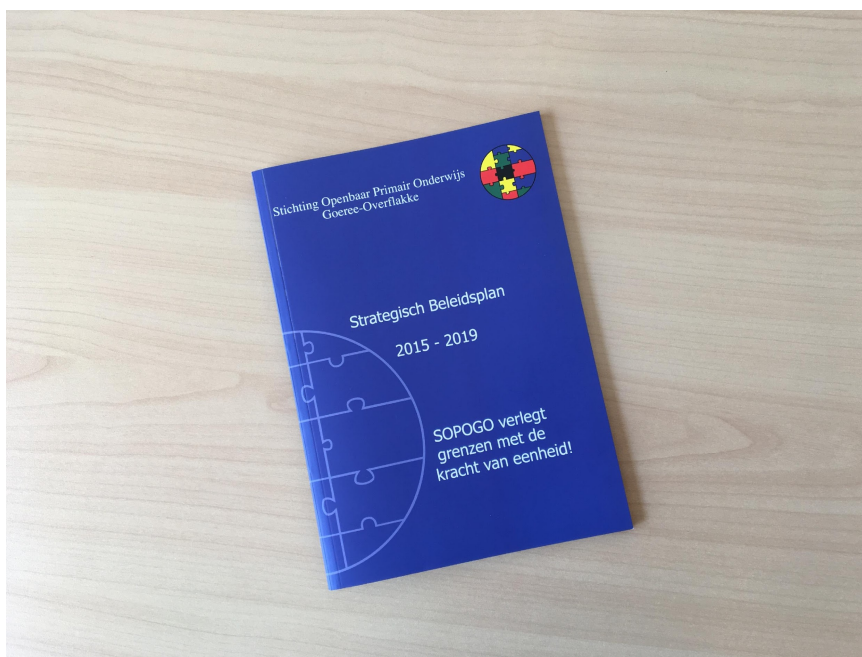
#### Visie op krimp ***“Een inspirerende uitdaging!”***

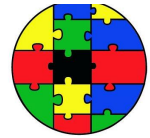
- Het dalende leerlingenaantal als gevolg van demografische ontwikkelingen kunnen we niet beïnvloeden. Het SOPOGO-bestuur kan wel anticiperen, zo ver mogelijk vooruitkijken en reageren.
- Het SOPOGO-bestuur stelt zich verbindend en coöperatief op naar de andere schoolbesturen en strategische partners, 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 in praktijk te brengen;
- 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. Te behalen doelen worden continu kritisch gevolgd en qua status in beeld gebracht.

Onze strategische koers en keuzes zijn vaste agendapunten 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 kijken we met de jaarrekening ook steeds vier jaar vooruit. De beschreven ambities in het strategisch beleidsplan zijn opgenomen in de meerjarenbegroting.

### **Strategische partners**

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

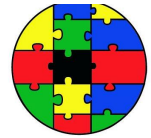
Vanaf 1 augustus 2007 is SOPOGO verantwoordelijk voor het organiseren van de voor- en naschoolse opvang. In 2014 hebben wij hiervoor een overeenkomst gesloten met de stichting Kibego. Deze dochteronderneming van Kibego verzorgt genoemde opvang en samen beogen we daar waar mogelijk tevens dagopvang van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

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).

In 2016 zijn er gesprekken gestart met het bestuur van RKBS De Nobelaer en het bestuur van RKBS De Achtsprong (De Waarden) om te onderzoeken in hoeverre de denominaties katholiek en openbaar zouden kunnen gaan samenwerken.

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





## Resultaten 2016

Er zijn diverse bovenschoolse 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. ICT, aansluiting met het voortgezet onderwijs t.a.v. rekenen/wiskunde, Nederlandse taal en Engels.

Elke school heeft een leerlingenraad geïnstalleerd.

In 2016 heeft de werkgroep SOPOGO-Academie wederom het complete professionaliseringsaanbod verzorgd voor alle medewerkers van onze 13 scholen.

Het gehele aanbod wordt in een nieuwe website vanuit OinO-advies vorm gegeven. Medewerkers hebben nu ook de gelegenheid scholing te volgen via e-learning, college tours en meet & greets.

Er is constant aandacht voor handelingsgericht werken en onderwijsaanbod afgestemd op de leer- en ontwikkelingsbehoeften van kinderen t.b.v. passend onderwijs.

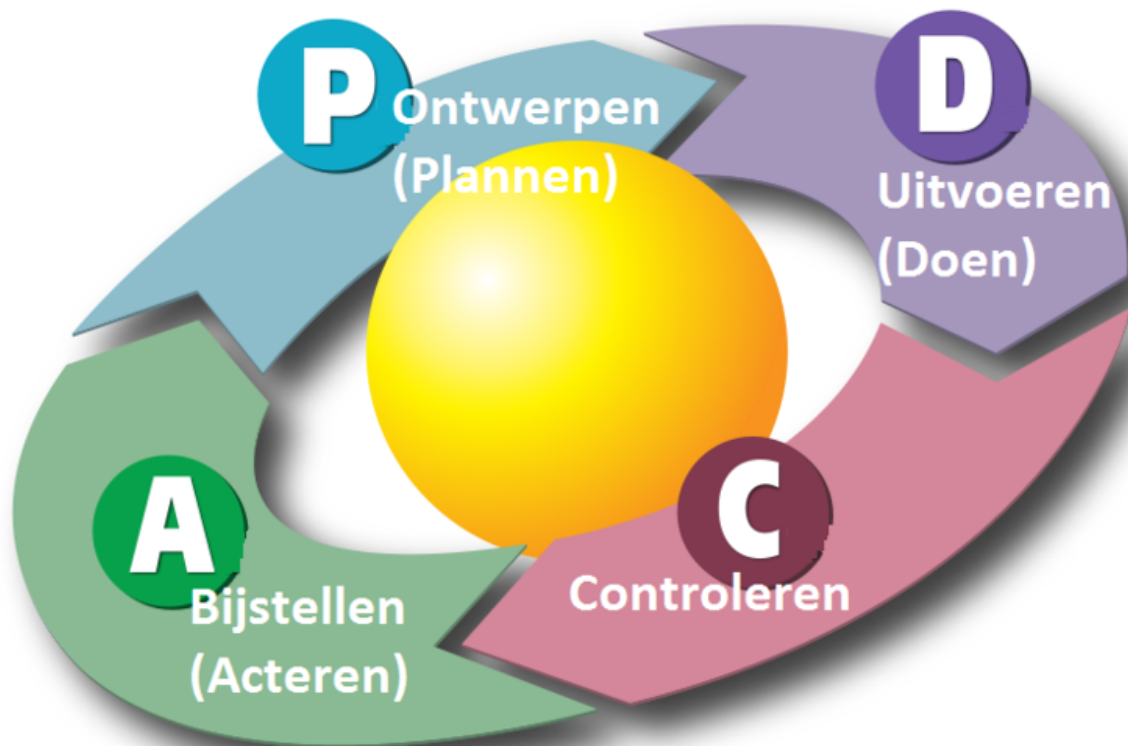
Vanuit Het Kompas werkt een deel van het team aan de opbouw van een expertisecentrum onder leiding van het nieuwe samenwerkingsverband. Dit team ondersteunt leerkrachten op locatie met adviezen t.a.v. kinderen met leer- en gedragsproblemen.

ICT-bekwaamheid is onderdeel van het standaard competentieprofiel van een leerkracht en is 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 maart 2017 zal het tevredenheidsonderzoek worden 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;
9. Audits: ten behoeve van de ontwikkeling van het onderwijs en borgen van de kwaliteit voeren de directeurs van de scholen van SOPOGO minimaal één keer per jaar een audit uit bij een







collega-school. Ter ondersteuning van deze audit is een 'kijkwijzer' ontwikkeld. De kijkwijzer is o.a. gebaseerd op het toezichtkader van de onderwijsinspectie. Deze sluit aan op de indicatoren die bij een standaard 'Periodiek Kwaliteitsonderzoek' door de inspectie worden bekeken;

10. Tandem bijeenkomsten: deze bijeenkomsten met directeuren en intern begeleiders staan in het teken van professionaliseren, verbinden en innoveren. De tandem bijeenkomsten worden voorbereid door de stuurgroep SBP.

### **Bestuursgesprek inspectie van het onderwijs: 19 september 2016**

Jaarlijks vindt er een bestuurs-gesprek plaats met de contactinspecteur van SOPOGO, dhr. Pim Brinkman. De onderwerpen die in 2016 besproken zijn met de inspecteur:

- nieuwe opzet toezicht per 1 augustus 2017;
- tussenopbrengsten;
- het samenwerkingsverband, passend onderwijs;
- ontwikkelingen van het onderwijs (Initiatieven gepersonaliseerd onderwijs);
- het expertisecentrum (gecoördineerd en gebruik expertise vanuit SBO het Kompas. Detacheert nu ook expertise aan het samenwerkingsverband);
- IKC/samenwerking KIBEO: plannen gedeeld m.b.t. de samenwerking;
- opvang vluchtelingen in het onderwijs;
- subsidie cultuureducatie en W&T: gericht op professionalisering;
- SOPOGO academie;
- audits en tandem-bijeenkomsten directeuren/intern begeleiders als onderdeel van de kwaliteitszorg van SOPOGO;
- PO-VO samenwerking op onderwijsinhoudelijk niveau;
- toetsen en toets-condities;
- demografische ontwikkeling 'krimp';
- ouderpanel SOPOGO;
- kwaliteit van de 13 scholen;
- kwaliteitszorg (jaarverslag, jaarplan, schoolplan. opbrengsten);

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

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

OBS De Molenvliet zal in 2017 opnieuw bezocht worden vanwege het risico dat zij heeft door de onvoldoende scores op de eindtoets in de afgelopen 5 jaar. De school heeft een intensieve begeleiding gehad van de PO- raad en Animaz, een externe organisatie. De eindresultaten zijn succesvol gebleken. De uitstroom van de 3 leerlingen zijn hoger dan de entreetoets in groep 7 heeft voorspeld.

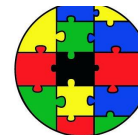
### **Eindtoets 2016**

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.





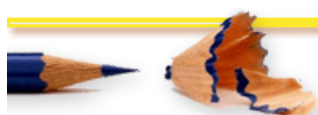
De eindtoets geldt voor alle leerlingen als tweede gegeven. Wanneer het resultaat op de eindtoets hoger uitvalt dan verwacht, moet de basisschool het advies heroverwegen. De basisschool kan besluiten het advies naar boven bij te stellen. Dit bijgestelde advies is dan leidend voor de toelating tot het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

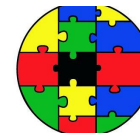
Vorig schooljaar zijn er drie toets-aanbieders waar de scholen de eindtoets konden kiezen, te weten CvTE, A-Vision BV en bureau ICE. Een werkgroep binnen SOPOGO, bestaande uit leerkrachten en intern begeleiders hebben voorafgaande aan de toetsafname onderzoek gedaan naar de verschillende toetsen. Het 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. Het advies van de inspectie is om te blijven bij de keuze van de Eindtoets.

De scores van 9 scholen lagen boven de inspectie ondergrens. OBS De Molenvliet (10UD), OBS d'n tuun (08GK) en OBS de Regenboog (09IV) hebben, zoals verwacht onder het landelijke gemiddelde gescoord. De inspectie analyseert deze gegevens als respectievelijk 'ernstig risico' en 'enig risico'.

| School              | Toets   | Aantal leerlingen | Score |
|---------------------|---------|-------------------|-------|
| OBS De Pannebakker  | Cito    | 11                | 534,4 |
| OBS Buten de Poorte | Cito    | 11                | 537,8 |
| OBS Ollie B. Bommel | Cito    | 10                | 534,6 |
| OBS De Regenboog    | Cito    | 5                 | 527   |
| OBS Stellegors      | Iep     | 15                | 81,1  |
| OBS JC van Gent     | Route-8 | 44                | 199   |
| OBS De Inktvis      | Route-8 | 16                | 234   |
| OBS Het Startblok   | Route-8 | 11                | 196,6 |
| OBS Roxenisse       | Route-8 | 12                | 204,8 |
| OBS De Molenvliet   | Route-8 | 3                 | 157   |
| OBS d'n tuun        | Route-8 | 11                | 187,8 |
| OBS De Westhoek     | Route-8 | 23                | 208,1 |







Eindopbrengsten voorgaande jaren en verschil met 2016:

|                     | Brinnr. | 2013  | 2014  | 2015          | 2016         |
|---------------------|---------|-------|-------|---------------|--------------|
| OBS Het Startblok   | 06DJ    | 535,1 | 531,8 | 202 (Route-8) | 196,6 (R8)   |
| OBS d'n tuun        | 08GK    | 535,9 | 529,5 | 79 (IEP)      | 187,8 (R8)   |
| OBS Ollie B Bommel  | 08IV    | 535,1 | 530,7 | 535,5 (Cito)  | 534,6 (Cito) |
| OBS De Inktvis      | 09GK    | 533,8 | 533,3 | 199 (Route-8) | 234 (R8)     |
| OBS De Pannebakker  | 09GN    | 534,6 | 528,8 | 535,3 (Cito)  | 534,4 (Cito) |
| OBS De Regenboog    | 09IV    | 536,6 | 535,1 | 83 (IEP)      | 527 (Cito)   |
| OBS Roxenisse       | 10CF    | 532,1 | 532,3 | 205 (Route-8) | 204,8 (R8)   |
| OBS J.C. van Gent   | 10CI    | 536,2 | 532,5 | 201 (Route-8) | 199 (R8)     |
| OBS De Molenvliet   | 10UD    | 528,9 | 533,9 | 157 (Route-8) | 157 (R8)     |
| OBS Buten de Poorte | 18ID    | 534,5 | 535,7 | 535,5 (Cito)  | 537,8 (Cito) |
| OBS De Westhoek     | 18KD    | 531,8 | 541,2 | 86 (IEP)      | 208,1 (R8)   |
| OBS Stellegors      | 18LP    | 534,2 | 530,1 | 81,1 (IEP)    | 81,1 (IEP)   |

### Tussenopbrengsten 2015- 2016

Per school wordt weergegeven hoeveel toetsafnames boven (>) of onder (<) de norm liggen. Als de toetsafnames 'boven de norm' hoger liggen dan 'onder de norm' geeft de inspectie een voldoende. Het oordeel van de inspectie van onderwijs is hier voor 11 van de 12 reguliere scholen voldoende. Een prachtig resultaat. De inspectie ziet in de tussenresultaten van OBS de Molenvliet enig risico en heeft hier een onvoldoende voor gegeven.

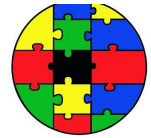


### Klachtenbehandeling

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 2016 zijn er geen officiële klachten ingediend.

### **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 2016 is een bedrag van € 159.748,- aan middelen ontvangen. Vanwege de aanwezige krimpsituatie 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.

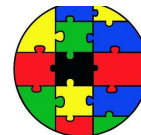
Op diverse scholen wordt concreet ingezet (personele inzet) en geïnvesteerd (innovatieplannen) om talentontwikkeling te organiseren. Onze eigen Plusklassen bijvoorbeeld richten zich op getalenteerde meer- en hoogbegaafde kinderen.

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

Samen met het voortgezet onderwijs zijn werkgroepen bezig geweest met de vak- en ontwikkelingsgebieden 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.





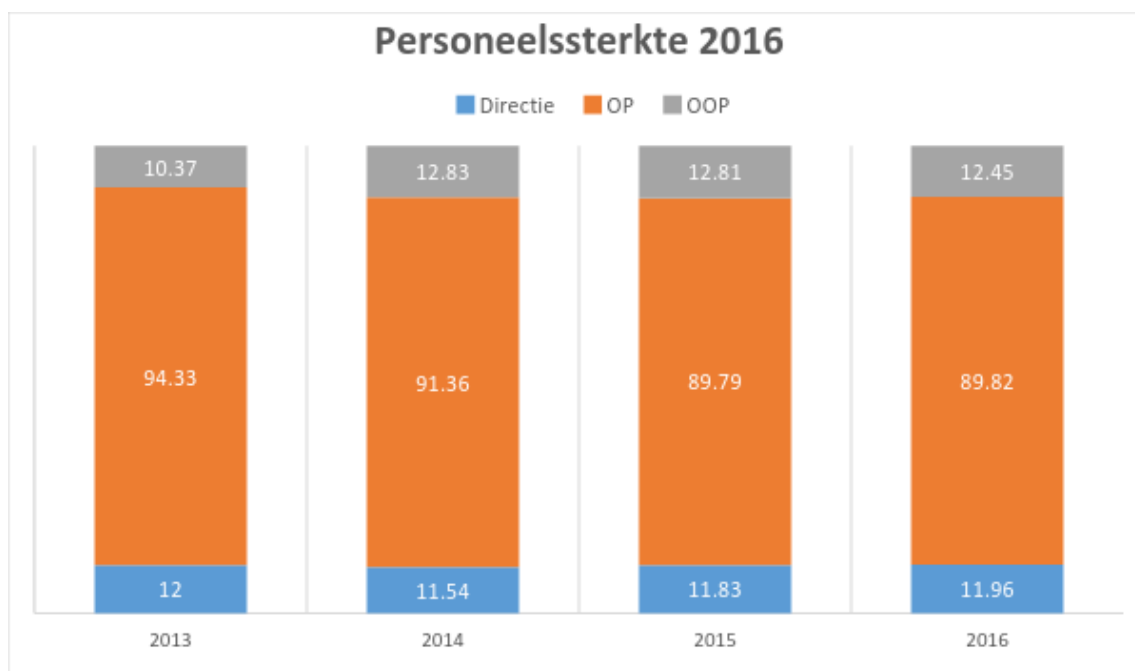
## 6. Personeel en organisatie

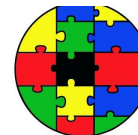
### Personeelsbestand

Op de laatste dag van het verslagjaar telde SOPOGO exclusief vervangend personeel 158 medewerkers, 114,22 fte (2015: 114,43 fte), 80% vrouwen en 20% mannen.

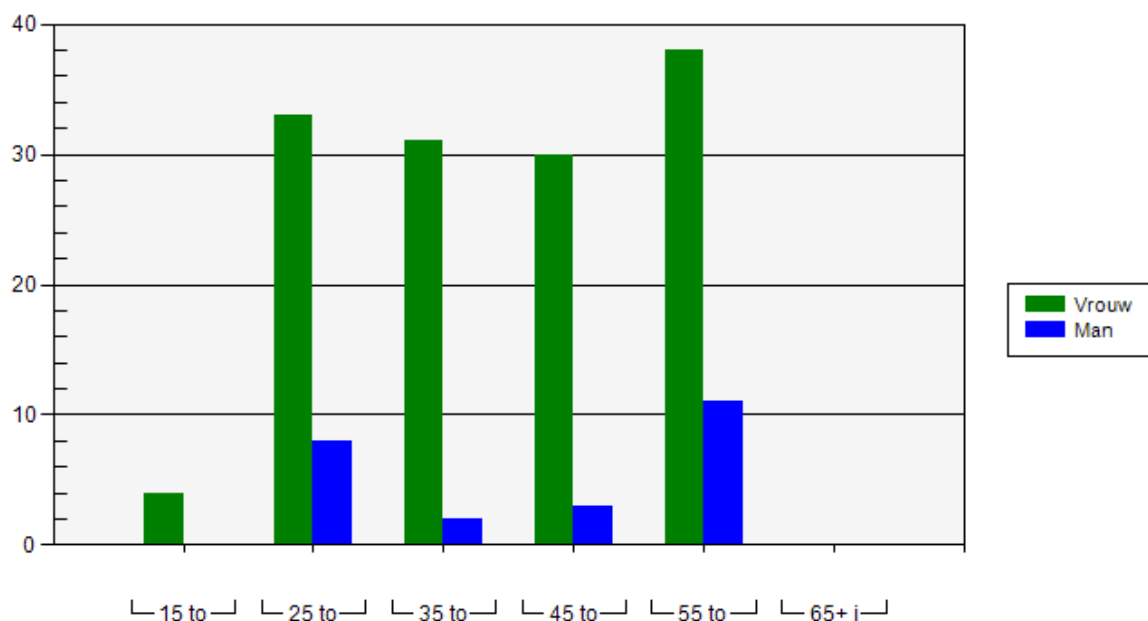
### Opbouw in fte's over 2014, 2015 en 2016 verdeeld naar functiecategorie

|          | <u>2014</u> | <u>2015</u> | <u>2016</u> |
|----------|-------------|-------------|-------------|
| Directie | 11,54       | 11,83       | 12,45       |
| OP       | 91,36       | 89,79       | 89,82       |
| OOP      | 12,83       | 12,81       | 11,96       |
| Totaal   | 115,73      | 114,43      | 114,22      |





## Leeftijdsofbouw personeelsbestand 2016



| Leeftijdscategorie | Vrouw | Man | Totaal |
|--------------------|-------|-----|--------|
| 15 tot 25 jaar     | 4     | 0   | 4      |
| 25 tot 35 jaar     | 33    | 8   | 41     |
| 35 tot 45 jaar     | 31    | 2   | 33     |
| 45 tot 55 jaar     | 30    | 3   | 33     |
| 55 tot 65 jaar     | 38    | 11  | 49     |
| 65+ jaar           | 0     | 0   | 0      |
| Totaal             | 136   | 24  | 160    |

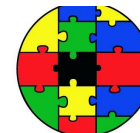
Ook in 2016 hebben we weer een aantal jonge getalenteerde leerkrachten kunnen laten instromen om daarmee kort afgestudeerd onderwijspersoneel aan de organisatie te verbinden.

Het aantal jonge leerkrachten tot 35 jaar is vergeleken met 2015 afgenomen; van 52 naar 44 medewerkers. Het personeelsbestand in de 'middengroep' (35 tot 55 jaar) is in 2016 met 7 personen toegenomen t.o.v. 2015. 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 2 medewerkers.

## Overzicht mobiliteit 2016

In 2016 hebben 11 medewerkers gebruik gemaakt van vrijwillige mobiliteit ten opzichte van 1 medewerker in 2015. Directeuren hebben al eerder een voorbeeldrol kunnen vervullen m.b.t. het stimuleren van mobiliteit, en dat heeft in 2016 geleid tot meer personele mobiliteitsbewegingen tussen de scholen.





## Overzicht ziekteverzuim per locatie en totaal als stichting

Verzuim per peilperiode 2016

Peildatum: van 01-01-2016 t/m 31-12-2016



| Organisatorische Eenheid         | Kort 0-8  | Kort Middel 8-43 | Lang Middel 43-366 | Lang > 366 | Totaal    | Meldings-Frequentie | Verzuim duur |
|----------------------------------|-----------|------------------|--------------------|------------|-----------|---------------------|--------------|
| 06DJ Het Startblok               | 0,55%     | 1,09%            | 2,70%              |            | 4,33%     | 0.71                | 28.17        |
| 08GK D'n Tuun                    | 0,73%     | 2,51%            |                    |            | 3,24%     | 1.07                | 9.00         |
| 08IV Ollie B. Bommel             | 0,86%     | 0,80%            | 1,69%              |            | 3,35%     | 0.89                | 30.33        |
| 09GK De Inktvis                  | 0,99%     | 0,45%            | 2,75%              |            | 4,19%     | 1.12                | 12.09        |
| 09GN De Pannebakker              | 0,30%     |                  | 9,95%              |            | 10,25%    | 0.53                | 3.50         |
| 09IV De Regenboog                | 0,64%     | 0,56%            | 2,11%              |            | 3,32%     | 1.416               | 7.27         |
| 10CF Roxenisse                   | 0,46%     |                  | 4,96%              |            | 5,42%     | 0.69                | 28.89        |
| 10CI J.C. van Gent               | 0,50%     | 0,49%            | 6,18%              | 3,14%      | 10,31%    | 0.89                | 19.63        |
| 10UD De Molenvliet               | 0,15%     | 0,09%            |                    |            | 0,25%     | 0.50                | 4.75         |
| 18ID Buten de Poorte             | 0,43%     |                  | 11,07%             |            | 11,49%    | 0.71                | 41.56        |
| 18KD De Westhoek                 | 1,30%     | 2,70%            | 9,21%              |            | 13,21%    | 1.30                | 24.83        |
| 18KM SBO Het Kompas              | 0,11%     |                  |                    |            | 0,11%     | 0.35                | 1.60         |
| 18LP Stellegors                  | 0,57%     | 1,28%            |                    |            | 1,85%     | 1.27                | 4.67         |
| Gemeenschappelijk (bovenschools) | 0,14%     | 1,61%            | 2,64%              |            | 4,40%     | 0.66                | 36.71        |
| Stafbureau SOPOGO                | 0,46%     |                  |                    |            | 0,46%     | 0.69                | 2.00         |
| <b>Totaal</b>                    | <b>1%</b> | <b>1%</b>        | <b>4%</b>          | <b>1%</b>  | <b>6%</b> | <b>0.85</b>         | <b>21.17</b> |

### 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 2016 hadden we 2 meerscholen-directeuren voor OBS Stellegors met OBS Buten de Poorte en OBS De Molenvliet met OBS d'n tuun.
- 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).

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 2016 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.

### **Directie-mobiliteit**

In 2016 heeft de directeur van OBS Het Startblok haar meerschoudele directeurschap op OBS De Pannebakker opgegeven. Op OBS De Pannebakker is een nieuwe directeur benoemd die eerst IB-er was binnen onze stichting.

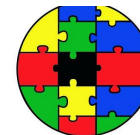
### **Beleid beheersing uitkeringen na ontslag**

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 vervangingspool 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 2016 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 2016 en tevens zal een verklaring worden gegeven van de verschillen tussen de begroting 2016 en realisatie 2016 alsmede tussen de realisatie 2016 en 2015.

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 2016, de 'staat van baten en lasten' 2016 en het kasstroomoverzicht van 2016.

|                            |       |                  |
|----------------------------|-------|------------------|
| Totaal gerealiseerde baten | €     | 9.022.317        |
| Totale lasten              | €     | <u>9.081.669</u> |
| Resultaat                  | € -/- | 59.352           |

Het negatieve resultaat (-/- 59.352), plus de afschrijvingen over 2016 (+249.183), de daling van de vlottende middelen (-/- 11.327) verminderd met de omvang van de investeringen (-/- 154.971), en geringe mutaties in de voorzieningen (+36) ) laten een stijging zien van de liquide middelen van 23.570.

|                                      |   |           |
|--------------------------------------|---|-----------|
| Liquide middelen op 31 december 2016 | € | 1.630.888 |
| Liquide middelen op 31 december 2015 | € | 1.607.318 |

Van de liquide middelen stond op 31 december 2016 het grootste deel (1.514.629) op een internetspaarrekening.

### Vermogensbeheer en budgetbeheer

#### Vermogensbeheer

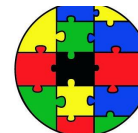
Het vermogensbeheer wordt beoordeeld aan de hand van twee kengetallen met signaleringsgrenzen.

De solvabiliteit (mate waarin het bestuur in staat is op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen) op 31 december 2016 geldt als een momentopname en kan gezien worden op twee manieren: exclusief voorzieningen (solvabiliteit 1) en inclusief voorzieningen (solvabiliteit 2).

|                                                               | norm | bestuur | 2016  | 2015  |
|---------------------------------------------------------------|------|---------|-------|-------|
| Solvabiliteit 1*                                              |      |         |       |       |
| Eigen vermogen (exclusief voorzieningen/totaal passiva*)      | 100% | >50     | 74,00 | 74,05 |
| Solvabiliteit 2                                               |      |         |       |       |
| Eigen vermogen (inclusief voorzieningen/totaal passiva*)      | 100% |         | 77,92 | 77,90 |
| Kapitalisatiefactor**                                         |      |         |       |       |
| Balanstotaal -/- boekwaarde gebouwen & terreinen/totale baten |      | <35     | 38,23 | 38,86 |

\* 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 2016 uit op 3,2 procentpunten boven de vastgestelde bovengrens van 35,0.

#### Budgetbeheer

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

|                    | norm | bestuur     | 2016         | 2015        |
|--------------------|------|-------------|--------------|-------------|
| Liquiditeitsratio* |      | <b>2,00</b> | <b>2,59</b>  | <b>2,51</b> |
| Rentabiliteit**    |      | <b>1,00</b> | <b>-0,66</b> | <b>0,91</b> |

\* Ondergrens 0,50, bovengrens 1,5

\*\*Ondergrens 0,%, bovengrens 5%

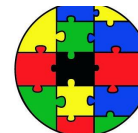
#### **Treasuryverslag**

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 2016 in vergelijking met de begroting 2016 en de werkelijke cijfers over 2015.

|                                   | Realisatie<br>2016<br>€ | Begroting<br>2016<br>€ | Realisatie<br>2015<br>€ |
|-----------------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| <b>Baten</b>                      |                         |                        |                         |
| (Rijks)bijdragen OCW              | 8.711.635               | 8.787.797              | 8.958.178               |
| Overige overheidsbijdragen        | 33.248                  | 23.695                 | 43.509                  |
| Overige baten                     | 272.299                 | 195.468                | 46.676                  |
| <b>Totaal baten</b>               | 9.017.181               | 9.006.960              | 9.018.363               |
| <b>Lasten</b>                     |                         |                        |                         |
| Personele lasten                  | 7.520.422               | 7.503.308              | 7.479.916               |
| Afschrijvingen                    | 249.183                 | 240.941                | 223.157                 |
| Huisvestingslasten                | 795.959                 | 794.275                | 843.943                 |
| Overige instellingslasten         | 513.709                 | 551.443                | 568.500                 |
| <b>Totaal lasten</b>              | 9.079.273               | 9.089.967              | 9.115.516               |
| <b>Saldo baten en lasten</b>      | -62.092                 | -83.007                | -97.153                 |
| <b>Financiële baten en lasten</b> | 2.739                   | 14.400                 | 14.652                  |
| <b>Netto resultaat</b>            | <b>-59.352</b>          | <b>-68.607</b>         | <b>-82.501</b>          |

De 'staat van baten en lasten' over 2016 is afgesloten met een negatief saldo van € 59.352 tegenover een negatief resultaat van € 82.501 in 2015.  
Voor 2016 was een negatief saldo begroot van € 68.607.

#### Baten

De daling van de baten van € 1.182 in 2016 ten opzichte van de realisatie 2015 kan als volgt worden weergegeven:

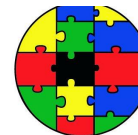
#### Rijksbijdragen -/- € 117.535

|                                   |     |         |
|-----------------------------------|-----|---------|
| Personeel                         | -/- | 94.690  |
| Personeels- en arbeidsmarktbeleid |     | 75.225  |
| LGF, personeel/materieel          | -/- | 39.310  |
| Materieel                         |     | 14.270  |
| Prestatiebox                      |     | 3.340   |
| Rijksbijdrage SWV                 | -/- | 83.595  |
| Overig                            |     | 7.225   |
|                                   | -/- | 117.535 |

#### Overige overheidsbijdragen -/- € 10.262

|                             |     |        |
|-----------------------------|-----|--------|
| VVE, boekenpret (vervallen) | -/- | 11.400 |
| Overig                      |     | 1.138  |
|                             | -/- | 10.262 |





Overige baten + 126.615

|                            |     |              |                |
|----------------------------|-----|--------------|----------------|
| Verhuur aan derden         |     | 31.150       |                |
| Detachering SWV/VO         |     | 101.280      |                |
| Overige baten              | -/- | <u>5.815</u> | <u>126.615</u> |
| Totaal daling van de baten |     | -/-          | <u>1.182</u>   |

**Lasten**

De daling van de lasten van € 36.243 in 2016 ten opzichte van de realisatie 2015 kan als volgt worden weergegeven:

Personele lasten + 40.507

|                                                              |     |               |        |
|--------------------------------------------------------------|-----|---------------|--------|
| Salarissen, incl. sociale lasten                             |     | 15.700        |        |
| BAPO, werkgeversbijdrage                                     | -/- | 8.200         |        |
| Ouderschapsverlof                                            |     | 4.160         |        |
| Opleidingskosten                                             | -/- | 10.400        |        |
| Arbodiensten                                                 |     | 5.550         |        |
| Coaching en begeleiding personeel en ondersteuningstrajecten |     | 6.200         |        |
| Extern personeel, P&O adviseur/ICT-ondersteuning             |     | 44.600        |        |
| Dag van het personeel                                        | -/- | 15.000        |        |
| Uitkeringskosten Participatiefonds                           |     | 14.022        |        |
| Overige personele lasten                                     | -/- | <u>16.125</u> | 40.507 |

Afschrijvingen € 26.026,--

|                                                             |  |              |        |
|-------------------------------------------------------------|--|--------------|--------|
| ICT, vervroegde afschrijvingen ICT Koerswijziging 2017-2019 |  | 25.000       |        |
| Overig                                                      |  | <u>1.026</u> | 26.026 |

Huisvestingslasten € -/- 47.984

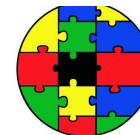
|                                      |     |              |            |
|--------------------------------------|-----|--------------|------------|
| Dotatie onderhoudsvoorziening        | -/- | 36.115       |            |
| Klein onderhoud                      |     | 11.200       |            |
| Tuinonderhoud                        |     | 2.800        |            |
| Energie; gas, elektriciteit en water | -/- | 21.700       |            |
| Heffingen                            | -/- | 2.800        |            |
| Overig                               | -/- | <u>1.369</u> | -/- 47.984 |

Overige instellingslasten -/- € 54.792

|                                                        |     |              |            |
|--------------------------------------------------------|-----|--------------|------------|
| Administratiekantoor (AFAS-traject, incl. afkoop 2016) | -/- | 33.900       |            |
| Telefonie (digitalisering)                             | -/- | 1.700        |            |
| Onderhoudsbeheer (o.a. vervallen samenstellen MOP)     | -/- | 9.900        |            |
| Deskundigenadvies (KMPO)                               | -/- | 5.000        |            |
| Screening Logopedie                                    | -/- | 2.500        |            |
| Promotievideo                                          |     | 6.900        |            |
| Onderwijsleerpakket                                    | -/- | 12.500       |            |
| Overig                                                 |     | <u>3.808</u> | -/- 54.792 |

|                             |  |  |               |
|-----------------------------|--|--|---------------|
| Totaal daling van de lasten |  |  | <u>36.243</u> |
|-----------------------------|--|--|---------------|





Financiële baten en lasten -/- 11.912

Rentebaten, afname vanwege o.a. rentepercentage

|     |               |                          |
|-----|---------------|--------------------------|
| -/- | <u>11.912</u> |                          |
|     |               | -/- <u><u>11.912</u></u> |

Samenvatting

|                               |     |               |                      |
|-------------------------------|-----|---------------|----------------------|
| Daling baten                  | -/- | 1.181         |                      |
| Daling lasten                 |     | 36.243        |                      |
| Afname financiële baten       | -/- | <u>11.912</u> |                      |
| Toename resultaat t.o.v. 2015 |     |               | <u><u>23.150</u></u> |

**Analyse van jaarrekening 2016 en begroting 2016**

Het resultaat van de jaarrekening 2016 is € 9.255 hoger dan begroot.

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

|                           |     |               |                     |
|---------------------------|-----|---------------|---------------------|
| Baten                     |     | 10.222        |                     |
| Personele lasten          | -/- | 17.114        |                     |
| Afschrijvingslasten       | -/- | 8.242         |                     |
| Huisvestingslasten        | -/- | 1.684         |                     |
| Overige instellingslasten |     | 37.734        |                     |
| Financiële baten          | -/- | <u>11.660</u> |                     |
| Toename van het resultaat |     |               | <u><u>9.255</u></u> |

**Baten**

De baten zijn € 10.222,-- hoger dan begroot.

De stijging van de baten in 2016 ten opzichte van de begroting 2016 kan als volgt worden weergegeven:

Rijksbijdragen -/- € 58.283

|                                        |     |                |                          |
|----------------------------------------|-----|----------------|--------------------------|
| Reguliere Personele bekostiging        | -/- | 5.200          |                          |
| Materiële vergoeding                   | -/- | 5.400          |                          |
| Rugzakbekostiging/arrangementen        |     | 17.900         |                          |
| Personeels- en arbeidsmarktbeleid      |     | 8.100          |                          |
| Prestatiebox                           |     | 30.200         |                          |
| Lerarenbeurs (t.b.v. vervanging)       |     | 17.000         |                          |
| Rijksbijdragen SWV (Passend Onderwijs) | -/- | <u>120.883</u> |                          |
|                                        |     |                | -/- <u><u>58.283</u></u> |

Overige overheidsbijdragen € 9.553

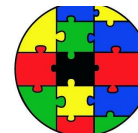
|                                           |  |              |                     |
|-------------------------------------------|--|--------------|---------------------|
| Extra bijdrage zorgleerling               |  | 8.000        |                     |
| Overig, doorberekende bureaukosten shades |  | <u>1.553</u> |                     |
|                                           |  |              | <u><u>9.553</u></u> |

Overige baten € 58.952

|                                                    |     |            |                      |
|----------------------------------------------------|-----|------------|----------------------|
| Verhuur bedrijfsruimten                            | -/- | 2.225      |                      |
| Detachering SWV: orthopedagoog/IB/administr.medew. |     | 75.000     |                      |
| Detachering Taalklas, zie personele lasten         | -/- | 14.000     |                      |
| Overig                                             |     | <u>177</u> |                      |
|                                                    |     |            | <u><u>58.952</u></u> |
| Totaal stijging van de baten                       |     |            | <u><u>10.222</u></u> |







### Personele lasten

De personele lasten zijn € 17.114,-- hoger dan begroot.

De belangrijkste verschillen zijn:

|                                                             |     |              |                      |
|-------------------------------------------------------------|-----|--------------|----------------------|
| Loonkosten                                                  | -/- | 28.000       |                      |
| Dotatie voorziening jubilea                                 |     | 4.300        |                      |
| Kindwijs, detachering leerkrachten t.b.v. de Taalklas (ISK) | -/- | 8.600        |                      |
| Uitkeringskosten 'eigen wachtgelder'                        |     | 15.800       |                      |
| Ondersteuningstrajecten/coaching                            |     | 1.200        |                      |
| Opleidingskosten                                            | -/- | 5.400        |                      |
| Extern personeel, detachering P&O/ICT                       |     | 34.400       |                      |
| Overige personele kosten                                    |     | <u>3.414</u> |                      |
| Totaal toename van de personele lasten                      |     |              | <u><u>17.114</u></u> |

### Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 8.242 hoger dan begroot.

|                                   |     |              |                     |
|-----------------------------------|-----|--------------|---------------------|
| Gebouwen                          | -/- | 3.600        |                     |
| ICT                               |     | 18.600       |                     |
| Leermiddelen                      | -/- | 9.100        |                     |
| Overig                            |     | <u>2.342</u> |                     |
| Totaal afname afschrijvingslasten |     |              | <u><u>8.242</u></u> |

### Huisvestingslasten

De werkelijke huisvestingslasten zijn € 1.684 hoger dan begroot.

De voornaamste oorzaken van deze toename zijn:

|                                          |     |            |                     |
|------------------------------------------|-----|------------|---------------------|
| Energie; gas, elektriciteit en water     | -/- | 3.500      |                     |
| Klein onderhoud/ CV installatie          |     | 6.000      |                     |
| Schoonmaakkosten                         | -/- | 5.800      |                     |
| Beveiliging meldkamer, nieuw meldsysteem |     | 2.500      |                     |
| Publiekrechtelijke heffingen             |     | 1.700      |                     |
| Overig                                   |     | <u>784</u> |                     |
| Totaal toename van de huisvestingslasten |     |            | <u><u>1.684</u></u> |

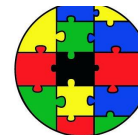
### Overige instellingslasten

De werkelijke 'overige instellingslasten' zijn € 37.734 lager dan begroot.

De voornaamste oorzaken zijn:

|                                                      |     |              |                          |
|------------------------------------------------------|-----|--------------|--------------------------|
| Planmatig onderhoudsbeheer (MOP+uitvoering/toezicht) | -/- | 5.700        |                          |
| Asbest onderzoek                                     |     | 1.755        |                          |
| Kwaliteitsonderzoek (KMPO), niet uitgevoerd          | -/- | 8.700        |                          |
| PR & marketing                                       |     | 3.300        |                          |
| Innovatiebudget                                      | -/- | 7.300        |                          |
| Leermiddelen                                         | -/- | 14.500       |                          |
| ICT-kosten                                           | -/- | 3.100        |                          |
| Overig                                               | -/- | <u>3.489</u> |                          |
| Totaal toename overige instellingslasten             |     |              | <u><u>-/- 37.734</u></u> |



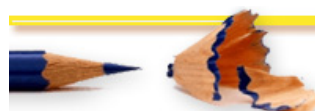


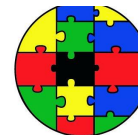
## Financiële baten

Spaarrekening, lagere rente dan begroot -/- 11.660

## Balans na winstbestemming per 31-12-2016

|                                  | 2016                    | 2015                    |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <b>Activa</b>                    |                         |                         |
| <b>Vaste activa</b>              |                         |                         |
| <u>Materiële vaste activa</u>    |                         |                         |
| Gebouwen en terreinen            | 462.068                 | 477.336                 |
| Inventaris en apparatuur         | 981.310                 | 1.034.651               |
| Overige materiële vaste activa   | <u>225.163</u>          | <u>260.767</u>          |
| <b>Totaal vaste activa</b>       | 1.678.541               | 1.772.754               |
| <u>Vorderingen</u>               |                         |                         |
| Debiteuren                       | 30.631                  | 62.384                  |
| Kortlopende vorderingen op OCW   | 425.795                 | 435.459                 |
| Overlopende activa               | <u>145.446</u>          | <u>110.924</u>          |
|                                  | 601.872                 | 608.767                 |
| <u>Liquide middelen</u>          |                         |                         |
| Banken                           | <u>1.630.890</u>        | <u>1.607.318</u>        |
|                                  | <u>1.630.890</u>        | <u>1.607.318</u>        |
| <b><u>Totaal activa</u></b>      | <b><u>3.911.303</u></b> | <b><u>3.988.839</u></b> |
|                                  | 2016                    | 2015                    |
| <b>Passiva</b>                   |                         |                         |
| <u>Eigen vermogen</u>            |                         |                         |
| Algemene reserve                 | 2.469.835               | 2.428.849               |
| Bestemmingsreserves              | <u>424.385</u>          | <u>524.723</u>          |
| <b>Totaal vermogen</b>           | 2.894.220               | 2.953.572               |
| <u>Voorzieningen</u>             |                         |                         |
| Onderhoud                        | 55.019                  | 55.000                  |
| Overige voorzieningen            | <u>98.428</u>           | <u>98.410</u>           |
|                                  | 153.447                 | 153.410                 |
| <u>Kortlopende schulden</u>      |                         |                         |
| Crediteuren                      | 130.216                 | 150.458                 |
| OCW, te verrekenen ZW-gelden     | 0                       | 0                       |
| Belastingen en premies soc.verz. | 273.282                 | 305.583                 |
| Schulden terzake pensioenen      | 58.869                  | 78.957                  |
| Overige kortlopende schulden     | 32.560                  | 37.549                  |
| Overlopende passiva              | <u>368.710</u>          | <u>309.310</u>          |
|                                  | <u>863.637</u>          | <u>881.857</u>          |
| <b><u>Totaal passiva</u></b>     | <b><u>3.911.303</u></b> | <b><u>3.988.839</u></b> |





***Vergelijking tussen 2015 en 2016***

Materiële vaste activa

|                |         |
|----------------|---------|
| Investerings   | 154.971 |
| Afschrijvingen | 249.182 |
| Mutatie        | -94.211 |

Liquide middelen

|                              |          |
|------------------------------|----------|
| Resultaat                    | -59.352  |
| Investerings                 | -154.971 |
| Mutatie kortlopende schulden | -11.327  |
| Afschrijvingen               | 249.183  |
| Mutaties voorzieningen       | 37       |
| Mutatie                      | 23.570   |

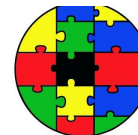
Eigen vermogen

|                |            |
|----------------|------------|
| Resultaat 2016 | -/- 59.352 |
|----------------|------------|

Voorzieningen

|                                         |         |
|-----------------------------------------|---------|
| Personeelsvoorzieningen (extra dotatie) | 18      |
| Onderhoud                               |         |
| Extra dotatie                           | 240.000 |
| Onttrekkingen                           | 239.981 |
|                                         | 19      |
| Mutatie                                 | 37      |





## TOEKOMSTPARAGRAAF

Bij het opstellen van de begroting 2017 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 2017 in vergelijking met die van 2015 en 2016.

### Samenvatting jaarbegroting 2017

| Baten               |                            | Begroot<br>2015  | Begroot<br>2016  | Begroot<br>2017  |
|---------------------|----------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 3.1                 | Rijksbijdragen             | 8.682.391        | 8.868.926        | 8.659.839        |
| 3.2                 | Overige overheidsbijdragen | 32.688           | 23.695           | 31.165           |
| 3.5                 | Overige baten              | 21.472           | 114.338          | 218.069          |
| <b>Totaal baten</b> |                            | <b>8.736.551</b> | <b>9.006.959</b> | <b>8.909.073</b> |

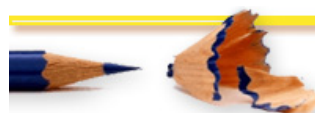
  

| Lasten                |                            | Begroot<br>2015  | Begroot<br>2017  | Begroot<br>2017  |
|-----------------------|----------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 4.1                   | Personeelslasten           | 7.359.103        | 7.503.308        | 7.503.677        |
| 4.2                   | Afschrijvingen             | 227.913          | 240.941          | 232.064          |
| 4.3                   | Huisvestingslasten         | 789.319          | 794.275          | 740.675          |
| 4.4                   | Overige lasten             | 528.378          | 551.443          | 508.470          |
| <b>Totaal lasten</b>  |                            | <b>8.904.713</b> | <b>9.089.967</b> | <b>8.984.886</b> |
| Saldo baten en lasten |                            | - 168.162        | -83.008          | -75.813          |
| 5                     | Financiële baten en lasten | 19.643           | 14.400           | 8.400            |
| <b>Resultaat</b>      |                            | <b>- 148.519</b> | <b>-68.608</b>   | <b>-67.413</b>   |

### 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 2016 is dergelijk onderhoud **uitgevoerd**, zoals:

- de renovatie c.q. uitbreiding van bestrating van de schoolpleinen bij De Pannebakker, De Molenvliet en Buten de Poorte;
- het vervangen van hekwerken bij Buten de Poorte en Ollie B Bommel;
- het vervangen van het dak en verbeteren van de functionaliteit van de kleuterberging van De Inktvis.

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

- het vervangen van marmoleum in een lokaal van De Pannebakker dat het gevolg was van een constructiefout in de vloer;
- het vervangen van marmoleum in ruimtes van Ollie B Bommel.
- het uitvoeren van binnen-schilderwerk in Ollie B Bommel, deels door vrijwilligers uitgevoerd in het kader van NL-doet;
- een kleine of een grote beurt van het buitenschilderwerk bij meerdere scholen;
- het vervangen van binnen-zonwering in De Westhoek;
- het vervangen van groepenkasten in Het Kompas en in Buten de Poorte
- in alle gebouwen zijn in verband met de veiligheid de elektrische installaties geïnspecteerd volgens NEN 3140.

**Functie-verbeterende aanpassingen** zijn o.a. uitgevoerd in:

- Ollie B Bommel door het herschikken van nevenruimten en het renoveren van de keuken annex teamkamer;
- De Pannebakker. Door het aanbrengen van rolgordijnen is het zicht op de digi-borden aanmerkelijk verbeterd;
- Roxenisse door in drie groepslokalen dubbel glas HR++ aan te brengen en de raamkozijnen aan te passen.

In De Regenboog heeft een **bouwkundige aanpassing** van ruimten plaatsgevonden waardoor naast de buitenschoolse opvang ook een kinderdagvoorziening van Kibeo is gerealiseerd. Verder zijn in De Inktvis brandveiligheidsvoorzieningen aangebracht in verband met de start van een peutergroep en is de buitenspeelplaats voor deze groep aangepast.

Op de daken van Stellegors zijn in totaal 78 **zonnepanelen** geplaatst. Door deze zonnestroominstallatie is deze school voor haar elektriciteitsverbruik nu energieneutraal.

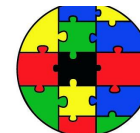
### Inrichting scholen

In 2016 is de meubilaire vervanging beperkt gebleven tot het vervangen van bureaustoelen in een drietal scholen.

### 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 is.





## 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

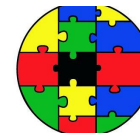
| Kengetallen (stand per 31/12) | 2016  | 2017  | 2018* | 2019* | 2020* |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Personele bezetting in FTE    |       |       |       |       |       |
| - Management/directie         | 10,95 | 10,99 | 10,50 | 10,50 | 10,50 |
| - Onderwijzend personeel      | 87,08 | 85,87 | 85,65 | 85,65 | 85,65 |
| - Overige medewerkers         | 14,05 | 16,23 | 16,12 | 15,75 | 15,60 |
| Leerlingenaantallen           | 1.561 | 1.521 | 1.492 | 1.458 | 1.430 |

\* 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 groepsgrootte op een aanvaardbaar niveau te houden.







## 9.2 Meerjarenbegroting 2017 t/m 2020

Staat / Raming van baten en lasten

| Baten                                   | 2016             | 2017             | 2018             | 2019             | 2020             |
|-----------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Rijksbijdrage                           | 8.711.635        | 8.797.880        | 8.849.278        | 8.758.611        | 8.691.869        |
| Overige overheidsbijdragen en subsidies | 33.248           | 31.165           | 31.165           | 31.165           | 31.165           |
| Overige baten                           | 272.299          | 119.755          | 119.755          | 119.755          | 119.755          |
| <b>Totaal baten</b>                     | <b>9.017.181</b> | <b>8.948.800</b> | <b>9.000.198</b> | <b>8.909.531</b> | <b>8.842.789</b> |
| Lasten                                  | 2016             | 2017             | 2018             | 2019             | 2020             |
| Personeelslasten                        | 7.520.422        | 7.532.065        | 7.543.545        | 7.594.918        | 7.657.532        |
| Afschrijvingen                          | 249.183          | 316.821          | 349.006          | 339.917          | 278.577          |
| Huisvestingslasten                      | 795.959          | 740.675          | 740.675          | 740.675          | 740.675          |
| Overige lasten                          | 513.709          | 501.670          | 495.470          | 448.801          | 444.500          |
| <b>Totaal lasten</b>                    | <b>9.079.273</b> | <b>9.091.230</b> | <b>9.128.696</b> | <b>9.124.311</b> | <b>9.121.284</b> |
| Saldo baten en lasten                   | -62.092          | -142.430         | -128.498         | -214.780         | -278.495         |
| Saldo financiële bedrijfsvoering        | 2.739            | 8.400            | 5.900            | 3.400            | 2.400            |
| <b>Totaal resultaat</b>                 | <b>-59.352</b>   | <b>-134.030</b>  | <b>-122.598</b>  | <b>-211.380</b>  | <b>-276.095</b>  |

## Balans

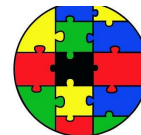
| Activa                     | 2016             | 2017             | 2018             | 2019             | 2020             |
|----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Vaste activa               |                  |                  |                  |                  |                  |
| Materiële vaste activa     | 1678.541         | 1.680.315        | 1.627.472        | 1.549.898        | 1.290.221        |
| Vlottende activa           | 2.232.762        | 2.084.553        | 2.003.513        | 1.860.379        | 1.834.601        |
| <b>Totaal activa</b>       | <b>3.911.303</b> | <b>3.764.868</b> | <b>3.630.986</b> | <b>3.410.277</b> | <b>3.124.822</b> |
| Passiva                    | 2016             | 2017             | 2018             | 2019             | 2020             |
| Eigen vermogen             |                  |                  |                  |                  |                  |
| Algemene reserve           | 2.469.835        | 2.391.930        | 2.324.457        | 2.158.452        | 1.926.732        |
| Bestemmingsreserve publiek | 424.385          | 368.260          | 313.135          | 267.760          | 223.385          |
| Voorzieningen              | 153.447          | 141.039          | 129.755          | 120.426          | 111.066          |
| Kortlopende schulden       | 863.636          | 863.639          | 863.639          | 863.639          | 863.639          |
| <b>Totaal passiva</b>      | <b>3.911.303</b> | <b>3.764.868</b> | <b>3.630.986</b> | <b>3.410.277</b> | <b>3.124.822</b> |

Toelichting op de staat van Baten en Lasten/Balans:

### Baten

In de berekeningsmodellen Meerjarenbegroting 2017-2020 is uitgegaan van de voor 2017-2018 vastgestelde GPL van € 62.083,42, gebaseerd op een gewogen gemiddelde leeftijd van 39,37 jaar. Als uitgangspunt dienen de bedragen zoals deze staan vermeld in de regeling personele bekostiging primair onderwijs voor het schooljaar 2017–2018, gepubliceerd in de Staatscourant van 28 maart 2017.





De afname van de Personele bekostiging heeft verband met een jaarlijkse krimp van 2% van het geprognoseerde leerlingenaantal; van 1.561 per 1 oktober 2015 naar 1.461 per 1 oktober 2018. De bedragen voor het budget 'personeels- en arbeidsmarktbeleid' blijven over de gehele begrotingsperiode nagenoeg gelijk.

Voor het schooljaar 2017-2018 en de jaren daarna zijn de bedragen per leerling voor de Prestatiebox aanzienlijk verhoogd van € 128,79 naar 166,50 per leerling.

De daling van het aantal leerlingen van 2% per jaar in de periode 2017-2020 zal leiden tot lagere Rijksbijdragen Personeel en Materieel. Het gevolg van de stijging Prestatiebox-gelden enerzijds en daling van de leerlingaantallen anderzijds zal in periode 2016-2020 leiden tot een daling van de totale baten met € 174.392; van € 9.017.181 in 2016 naar € 8.842.789 in 2020. Deze daling kan als volgt worden weergegeven:

|                         |                 |
|-------------------------|-----------------|
| Personele bekostiging   | -78.000         |
| Materiaal               | -74.000         |
| Budget PAB              | -18.000         |
| SWV                     | -68.000         |
| Arrangementen/rugzakken | 16.000          |
| Prestatiebox            | 81.000          |
| Verhuur ruimten         | 8.000           |
| Overig                  | -41.392         |
|                         | <b>-174.392</b> |

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 € 130.000,-- (gem. € 32.500 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 € 171.000,-- (gem. € 42.750 per jaar) meer zullen afnemen.

### Personeelslasten

In de meerjarenbegroting is over de periode 2017-2020 sprake van daling van het aantal FTE's van 113,09 in 2017 naar 111,80 in 2020. 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 2020 met € 125.467.

|                                 | 2017 | 2018          | 2019          | 2020          |
|---------------------------------|------|---------------|---------------|---------------|
| Stijging t.g.v. periodieken     |      | 60.500        | 51.300        | 62.600        |
| Stijging/daling t.g.v. mutaties |      | -48.933       | -             | -             |
| <b>Totaal</b>                   |      | <b>11.567</b> | <b>51.300</b> | <b>62.600</b> |





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 tijdelijke aanstellingen welke van rechtswege niet verlengd hoeven te worden. Mogelijke besparing per jaar:

|                          | 2018           | 2019           | 2020           |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Pensioen (vervroegd)     | 54.000         | 101.000        | 131.000        |
| Tijdelijke aanstellingen | 125.000        | 125.000        | 125.000        |
| <b>Totaal</b>            | <b>179.000</b> | <b>226.000</b> | <b>256.000</b> |

### Afschrijvingen

Ten gevolge van de ingezette 'Koerswijziging ICT' (zie 'kasstroomoverzicht') stijgen de afschrijvingskosten de komende jaren met resp. 42.000 in 2017, 84.000 in 2018 en 125.000 in 2019 en 2020.

Naast de stijging van de afschrijvingskosten t.g.v. de investeringen in ICT zijn ook de vervroegde afschrijvingen van de boekwaarden van servers, digiborden en migraties als kosten opgenomen.

Over het boekjaar 2016 is een bedrag van € 25.000 opgenomen, voor 2017 en 2018 elk jaar € 50.000 en voor 2019 € 25.000.

| Afschrijvingen                   | 2017          | 2018           | 2019           | 2020           |
|----------------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Investeringen Koerswijziging ICT | 42.000        | 84.000         | 125.000        | 125.000        |
| Vervroegde afschrijvingen        | 50.000        | 50.000         | 25.000         | -              |
| <b>Totaal</b>                    | <b>92.000</b> | <b>134.000</b> | <b>150.000</b> | <b>125.000</b> |

### Overige instellingslasten

Ten gevolge van de ingezette 'Koerswijziging ICT' (zie 'kasstroomoverzicht') nemen de kosten van systeem- en netwerkbeheer alsmede de kosten van back-up, aniti-viris en clouddiensten de komende begrotingsjaren met € 70.000 af.

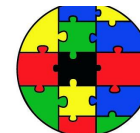
### Eigen Vermogen

Het Eigen Vermogen zal over 2017-2020 afnemen met 744.103 t.o.v. 2016.

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

| Eigen vermogen                       | 2016             | 2017             | 2018             | 2019             | 2020             |
|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Algemene reserve                     | 2.469.835        | 2.391.930        | 2.324.457        | 2.158.452        | 1.926.732        |
| bestemmingsreserve 1e waardering MVA | 179.928          | 156.928          | 134.928          | 113.928          | 93.928           |
| bestemmingsreserve personeel         | 175.218          | 159.593          | 143.968          | 134.593          | 125.218          |
| bestemmingsreserve materieel         | 69.239           | 51.739           | 34.239           | 19.239           | 4.239            |
|                                      | <b>2.894.220</b> | <b>2.760.190</b> | <b>2.637.592</b> | <b>2.426.212</b> | <b>2.150.117</b> |



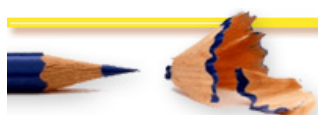


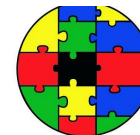
## Kasstroomoverzicht

In onderstaand overzicht zijn de financiële mutaties ten gevolge van investeringen, afschrijvingen, voorzieningen en het jaarlijkse resultaat meegenomen over de periode 2017 t/m 2020.

Eén van de doelstellingen uit het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 is te komen tot 'meer digitale werkplekken' en digitale inzet ter verhoging van de onderwijskwaliteit. In de Beleidsnotitie "Koerswijziging ICT" wordt met het oog op gepersonaliseerd onderwijs uiteengezet op welke wijze de digitalisering van hard- en software zal worden gerealiseerd. In financiële zin heeft dit tot gevolg dat voor jaren 2017, 2018 en 2019 voor een bedrag van ± € 625.000 zal worden geïnvesteerd in Touchscreens, chromebooks, monitoren en de infrastructuur. In de meerjarenbegroting zijn deze investeringen gelijkmatig over voornoemde jaren verdeeld

| <b>Kasstroom</b>                  |                  |
|-----------------------------------|------------------|
|                                   | -                |
| <b>Liquiditeit per 31-12-2016</b> | <b>1.630.890</b> |
| Resultaat 2017                    | -134.030         |
| Investerings                      | -318.219         |
| Afschrijvingen                    | 316.448          |
| Voorzieningen                     | -12.408          |
| <b>31-12-2017</b>                 | <b>1.482.681</b> |
| Resultaat 2018                    | -122.598         |
| Investerings                      | -296.163         |
| Afschrijvingen                    | 349.006          |
| Voorzieningen                     | -11.284          |
| <b>31-12-2018</b>                 | <b>1.401.641</b> |
| Resultaat 2019                    | -211.380         |
| Investerings                      | -262.343         |
| Afschrijvingen                    | 339.917          |
| Voorzieningen                     | -9.329           |
| <b>31-12-2019</b>                 | <b>1.258.507</b> |
| Resultaat 2020                    | -276.095         |
| Investerings                      | -18.900          |
| Afschrijvingen                    | 278.577          |
| Voorzieningen                     | -9.360           |
| <b>31-12-2020</b>                 | <b>1.232.729</b> |





De belangrijkste risico's van krimp en de daarmee samenhangende dalende werkgelegenheid binnen ons schoolbestuur zijn in beeld en in de meerjarenbegroting doorberekend. In 2016 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;
- de meerjarenbegroting zal in meerdere scenario's uitgewerkt worden;
- het vergroten van een flexibele schil door een substantieel deel van de formatie te bezetten met tijdelijke benoemingen en vanaf 2017-2018 o.a. te gaan werken met betaalde LIO-ers;
- afname personele lasten door natuurlijk verloop minimaal te herbezetten;
- maximale groepsbezetting van twee leerkrachten per groep zo mogelijk loslaten en daardoor meer flexibiliteit realiseren;
- innoveren naar - en investeren in nieuwe organisatievormen met een hogere leerkracht-leerlingratio;
- aanpak ziekteverzuim en eigenrisicodragers worden;
- volledige benutting vervangingspool tot maximaal 4 fte.

### 9.3 Rapportage risico beheersingssysteem

In 2015 is een risicoanalyse uitgevoerd 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 risicomangement 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 in 2015 en 2016 diverse maatregelen genomen om ons risicoprofiel zo veel mogelijk te beperken.

### 9.4 Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

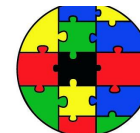
#### Onderwijs

**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 ondersteunt en faciliteert de directeuren m.b.t. onderwijskwaliteit 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.

#### 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.

#### 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.

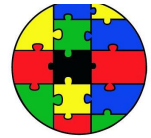
### **9.5 Rapportage 2016 van het toezichthoudend orgaan**

#### 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 zesde 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

Vanaf augustus 2011 dient iedere rechtspersoon die met publieke gelden scholen in stand houdt het interne toezicht op het bestuur goed te regelen door een functiescheiding aan te brengen tussen bestuur enerzijds en intern toezicht anderzijds (Wet goed onderwijs, goed bestuur). De organisatievorm van de functiescheiding is vrij; het is niet verplicht een afzonderlijke raad van toezicht in te stellen. Zo is een vorm waarbij het algemeen bestuur van de rechtspersoon toezicht houdt op het dagelijks bestuur, toegestaan. Deze 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 -, achtte het toenmalige bestuur van de Stichting onwenselijk. Daarom is gekozen voor intern toezicht op het bestuur door een separaat, onafhankelijk orgaan in de vorm van een raad van toezicht. Vervolgens werd een profielschets opgesteld waaraan de leden van de Raad van Toezicht van de Stichting dienen te voldoen (zie [www.sopogo.nl](http://www.sopogo.nl)). De Stichting vereist 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.

### Samenstelling Raad van Toezicht

Op 17 juni 2011 zijn de statuten van de Stichting gewijzigd en werden de functies van bestuur en toezicht formeel gescheiden door instelling van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. De statuten bepalen dat de Raad van Toezicht zal bestaan uit een oneven aantal van minimaal vijf en maximaal zeven leden. Zij worden benoemd voor een periode van vier jaar en zijn eenmaal hernoembaar.

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 het '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 bovengenoemde 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 2016 vijf 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 2016 de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

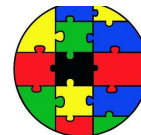
- Eindverslag remuneratiecommissie m.b.t. functioneren directeur/bestuurder;
- Onderwijsvernieuwing op Goeree-Overflakkee;
- Positie SBO;
- Nieuwbouwplannen Sommeldijk/Middelharnis;
- Wijzigingen rechtsvorm Samenwerkingsverband;
- Begroting 2016;
- Ziekteverzuim;
- Bestuursverslag en jaarrekening 2015;
- Bijstellen Strategisch Beleidsplan;
- Accountantsverslag 2015;
- Gepersonaliseerd onderwijs;
- Eigen risicodragerschap WGA en ERD-schap ziektewet;
- Inspectiebezoek 19 september 2016;
- Benchmarkrapportage Van Ree
- Kengetallen Inspectie (kwaliteit)
- S(B)O op GO in 1 expertisecentrum

### Verslag werkzaamheden remuneratiecommissie over 2016

Op 15 december 2015 heeft de Raad van Toezicht het 'Reglement van de Remuneratiecommissie van SOPOGO' vastgesteld (zie [www.sopogo.nl](http://www.sopogo.nl)). Sindsdien beschikt de Stichting 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 (RC) benoemd mevr. R.J.A. Bron-Slis en de heer G.K. Kroeze. Zij hebben hun commissiewerkzaamheden per 1 januari 2016 ter hand genomen. In verband met de evaluatie van het functioneren van de bestuurder heeft de RC gesprekken gevoerd met: de leden van de Raad van Toezicht, een vertegenwoordiging van de GMR, een vertegenwoordiging van het stafbureau, twee directeuren en de directeur-bestuurder. Voorafgaand hieraan hebben allen een beoordelingsformulier ingevuld aan de hand van beoordelingscriteria en een beoordelingskader.

Het verslag van de RC is op 5 april 2016 met de RvT besproken. De eindconclusie was dat de directeur-bestuurder naar behoren en conform zijn aanstelling functioneert en voldoende vertrouwen heeft van alle betrokkenen.





Geen bezoldiging

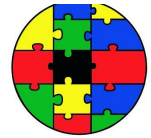
De werkzaamheden verricht door de leden van de Raad van Toezicht worden verricht op basis van vrijwilligheid. Zij ontvangen voor hun werkzaamheden geen bezoldiging. Wel ontvangen zij een onkostenvergoeding, o.a. voor reis- en kantoorkosten, van EUR 250,- per kwartaal. De voorzitter ontvangt een onkostenvergoeding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

Oude-Tonge, mei 2017

Raad van Toezicht Stichting OPOGO,

G.K.Kroeze (vice voorzitter)





## 10. Slotwoord

Ook in het verslagjaar 2016 zijn weer 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, tijd 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 verder opbouwen van onze eigen SOPOGO-academie, het expertisecentrum, het doorontwikkelen 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, ICT inzetten om kinderen meer op hun individuele behoeften te kunnen begeleiden, 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 2017

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

